

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนคติของครูในจังหวัดนครราชสีมา นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการชำระรักษาและระดับปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนคติของครูในจังหวัดนครราชสีมา ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครราชสีมาตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 4** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการชำระรักษาและปัญหา และข้อเสนอแนะด้านการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนคติของครูในจังหวัดนครราชสีมา จากแบบสอบถามปลายเปิด เสนอเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย

**ตอนที่ 5** ผลการสัมภาษณ์การชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ		จำนวน (N=144)	ร้อยละ
1.ตำแหน่ง	หัวหน้าบุคลากร	29	20.14
	ตัวแทนครูสอนศาสนา	52	36.11
	ตัวแทนครูสอนสามัญ	63	43.75
	รวม	144	100
2.วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	16.67
	ปริญญาตรี	117	81.25
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	3	2.08
	รวม	144	100
3.ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	87	50.00
	ขนาดกลาง	45	40.28
	ขนาดใหญ่	12	9.72
	รวม	144	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งหัวหน้าบุคลากร จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 20.14 ตัวแทนครูสอนศาสนาจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 36.11 และตัวแทนครูสอนสามัญจำนวน 63 คิดเป็นร้อยละ 43.75 ด้านวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่าจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.08 และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก 87 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 โรงเรียนขนาดกลาง 45 คน คิดเป็นร้อยละ 40.28 และโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.72

ตารางที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์การชำระรักษาและปัญหาการชำระรักษาบุคลากรทั้ง 6 ด้าน

ปัจจัย	ระดับการชำระรักษา			ระดับปัญหาการชำระรักษา		
	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า
1.ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน)	2.81	.76	ปานกลาง	3.30	.81	ปานกลาง
2.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.88	.72	ปานกลาง	3.17	.68	ปานกลาง
3.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.96	.79	ปานกลาง	3.08	.85	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.23	.77	ปานกลาง	2.92	.88	ปานกลาง
5.ด้านนโยบายและการบริหาร	3.06	.75	ปานกลาง	3.02	.78	ปานกลาง
6.ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.97	.84	ปานกลาง	3.00	.89	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยทุกด้าน</b>	<b>2.98</b>	<b>.58</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.08</b>	<b>.58</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการชำระรักษาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} : 3.23$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $\bar{X} = 3.06$ ) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} .2.97$ ) ส่วนด้านที่มีการชำระรักษาบุคลากรเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ( $\bar{X} = 2.81$ )

ระดับปัญหาการชำระรักษาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือ ด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ( $\bar{X} = 3.30$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.17$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.08$ ) ส่วนด้านที่มีปัญหาการชำระรักษาบุคลากรเป็นลำดับสุดท้ายคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.00$ )

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากรและระดับปัญหาการชำระรักษาในโรงเรียนเอกชน  
 สอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนราธิวาส

ตารางที่ 4 ระดับการชำระรักษาบุคลากรและระดับปัญหาด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน)

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับการชำระรักษา			ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า
1.	จ่ายเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิทางการศึกษา	3.01	.990	ปานกลาง	3.39	1.07	ปานกลาง
2.	การให้รางวัลเป็นเงินพิเศษเช่น เงินโบนัสแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่นเป็นต้น	2.56	1.17	ปานกลาง	3.52	1.20	มาก
3.	ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลา	2.53	1.07	ปานกลาง	3.34	1.15	ปานกลาง
4.	จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	2.95	1.18	ปานกลาง	3.09	1.16	ปานกลาง
5.	จัดสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร	2.93	1.14	ปานกลาง	3.14	1.15	ปานกลาง
6.	การเบิกเงินเดือนล่วงหน้าได้ในกรณีที่จำเป็น	2.84	1.15	ปานกลาง	3.28	1.14	ปานกลาง
7.	จัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ	2.85	1.22	ปานกลาง	3.36	1.16	ปานกลาง
เฉลี่ยทั้งด้าน		2.81	.76	ปานกลาง	3.30	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับการชำระรักษาด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.81$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือ การจ่ายเงินเดือนขั้นต้นตามวุฒิการศึกษา ( $\bar{X} = 3.01$ ) การจัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 2.95$ ) และจัดสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ( $\bar{X} = 2.85$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยการชำระรักษาเป็นลำดับสุดท้าย คือ ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลา ( $\bar{X} = 2.53$ )

ระดับปัญหาการชำระรักษาด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.30$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ปัจจัยที่มีปัญหาการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือการให้รางวัลเป็นเงินพิเศษ เช่นเงิน โบนัสแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดีเด่น เป็นต้น

( $\bar{X} = 3.52$ ) จ่ายเงินเดือนขึ้นต้นตามวุฒิการศึกษา ( $\bar{X} = 3.39$ ) และจัดสวัสดิการช่วยเหลือด้านค่าครองชีพ ( $\bar{X} = 3.36$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาการธำรงรักษาเป็นลำดับสุดท้าย คือ จัดสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 3.09$ )

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตารางที่ 5 ระดับการบำรุงรักษาบุคลากรและระดับปัญหาการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับการบำรุงรักษา			ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า
1.	สภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงามของโรงเรียน	3.05	1.08	ปานกลาง	3.18	1.02	ปานกลาง
2.	อาคารเรียน ห้องเรียนเหมาะสมกับการเรียนการสอน	2.99	1.02	ปานกลาง	3.24	1.05	ปานกลาง
3.	ห้องน้ำที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับบุคลากร	2.89	1.06	ปานกลาง	3.25	1.05	ปานกลาง
4.	มีห้องน้ำสะอาดและเพียงพอ	2.62	1.12	ปานกลาง	3.39	1.19	ปานกลาง
5.	มีสื่อ อุปกรณ์ทางการสอนอยู่ในสภาพที่ครูสามารถใช้การได้ และเพียงพอสำหรับครู	2.81	.93	ปานกลาง	3.08	1.03	ปานกลาง
6.	ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารเรียน	2.89	.89	ปานกลาง	3.09	1.00	ปานกลาง
7.	การสนับสนุนด้านการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.91	.88	ปานกลาง	3.14	.95	ปานกลาง
8.	มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสถานที่ที่ปลอดภัยสำหรับครู	2.89	.88	ปานกลาง	3.05	.89	ปานกลาง
เฉลี่ยทั้งด้าน		2.88	.72	ปานกลาง	3.17	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับการบำรุงรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้วพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสูง 3 ลำดับแรกคือ สภาพแวดล้อมที่ร่มรื่นสวยงามของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.05$ ) อาคารเรียน ห้องเรียนเหมาะสมกับการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 2.99$ ) และปัจจัยด้านห้องน้ำที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับบุคลากร ปัจจัยด้านความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของอาคารเรียนและปัจจัยด้านการมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานตลอดจนสถานที่ที่ปลอดภัยสำหรับครูมีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในอันดับสามคือ ( $\bar{X} = 2.89$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีห้องน้ำสะอาดและเพียงพอ ( $\bar{X} = 2.62$ )

ระดับปัญหาการชำระรักษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีปัญหาด้านการชำระรักษาสูงใน 3 ลำดับแรก คือมีห้องน้ำสะอาดและเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.39$ ) ห้องน้ำที่สะอาด สะดวกสบายสำหรับบุคลากร ( $\bar{X} = 3.25$ ) และอาคารเรียน ห้องเรียนเหมาะสมกับการเรียนการสอน ( $\bar{X} = 3.24$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาการชำระรักษาเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตลอดจนสถานที่ที่ปลอดภัยสำหรับครู ( $\bar{X} = 3.05$ )

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตารางที่ 6 ระดับการชำระรักษานุเคราะห์ และระดับปัญหาการชำระรักษานุเคราะห์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับการชำระรักษา			ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า
1.	ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา	2.98	1.09	ปานกลาง	2.95	1.15	ปานกลาง
2.	ความจริงใจของผู้บังคับบัญชา	2.95	.95	ปานกลาง	3.03	1.04	ปานกลาง
3.	มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมตามแบบฉบับของท่านเราะสุล ﷺ	3.03	1.00	ปานกลาง	3.05	1.11	ปานกลาง
4.	ทัศนคติที่ดีของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	2.96	1.01	ปานกลาง	3.24	1.04	ปานกลาง
5.	การรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.99	.90	ปานกลาง	3.12	.95	ปานกลาง
6.	มีความจริงใจในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา	2.95	.98	ปานกลาง	3.14	1.04	ปานกลาง
เฉลี่ยทั้งด้าน		2.96	.79	ปานกลาง	3.08	.85	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับการชำระรักษานุเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.96$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี มีความยุติธรรมตามแบบฉบับของท่านเราะสุล ﷺ ( $\bar{X} = 3.03$ ) การรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.99$ ) และความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.98$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีความจริงใจในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.95$ )

ระดับปัญหาการชำระรักษานุเคราะห์ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.08$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาสูง 3 ลำดับแรกคือทัศนคติที่ดีของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.24$ ) มีความจริงใจในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.14$ ) และการรับฟังปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.12$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยปัญหาการชำระรักษานุเคราะห์เป็นลำดับสุดท้ายคือ ความเป็นกันเองของผู้บังคับบัญชา ( $\bar{X} = 2.95$ )



ตารางที่ 7 ระดับการชำระรักษาบุคลากรและระดับปัญหาการชำระรักษาบุคลากรด้าน ความสัมพันธ์  
กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับการชำระรักษา			ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า
1.	ความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน รู้ใจ กันเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	3.41	.94	ปานกลาง	2.85	1.08	ปานกลาง
2.	การให้เกียรติและให้ความสำคัญซึ่งกันและกัน ของบุคลากร	3.24	.97	ปานกลาง	2.93	1.06	ปานกลาง
3.	การให้ความเคารพต่อบุคลากรที่อาวุโส	3.33	.99	ปานกลาง	2.98	1.12	ปานกลาง
4.	ความรัก ความสามัคคีของบุคลากรในโรงเรียน	3.19	1.06	ปานกลาง	2.94	1.10	ปานกลาง
5.	การตักเตือน (นาซีฮัด) ซึ่งกันและกัน	3.20	.92	ปานกลาง	2.86	1.02	ปานกลาง
6.	การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของ บุคลากรในโรงเรียน	3.14	.97	ปานกลาง	2.91	1.09	ปานกลาง
7.	ความจริงใจต่อกันในการคบหาสมาคมกันของ บุคลากรที่ร่วมงานกันอย่างใกล้ชิด	3.14	.94	ปานกลาง	2.94	1.02	ปานกลาง
8.	มีงานพบปะสังสรรค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ มิตรระหว่างสมาชิกด้วยกัน	3.23	.99	ปานกลาง	3.01	1.04	ปานกลาง
เฉลี่ยทั้งด้าน		3.23	.77	ปานกลาง	2.92	.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับการชำระรักษาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.23$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายข้อแล้วพบว่า ปัจจัยที่มี  
ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสูง 3 ลำดับแรกคือความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียน รู้ใจกันเอื้ออาทร  
ซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 3.41$ ) การให้ความเคารพต่อบุคลากรที่อาวุโส ( $\bar{X} = 3.33$ ) และการให้เกียรติ  
และให้ความสำคัญซึ่งกันและกันของบุคลากร ( $\bar{X} = 3.24$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงาน  
เป็นลำดับสุดท้ายมีสองปัจจัยคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากรในโรงเรียนและ  
ความจริงใจต่อกันในการคบหาสมาคมกันของบุคลากรที่ร่วมงานกันอย่างใกล้ชิด ( $\bar{X} = 3.14$ )

ระดับปัญหาการชำระรักษาบุคลากรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีระดับ

ค่าเฉลี่ยปัญหาการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือ มีงานพบปะสังสรรค์เพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์  
ไมตรีระหว่างสมาชิกด้วยกัน ( $\bar{X} = 3.01$ ) การให้ความเคารพต่อบุคลากรที่อาวุโส ( $\bar{X} = 2.98$ )  
และความรัก ความสามัคคีของบุคลากรในโรงเรียน ( $\bar{X} = 2.94$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหา  
การชำระรักษาบุคลากรเป็นลำดับสุดท้ายคือ การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันของบุคลากรใน  
โรงเรียน ( $\bar{X} = 2.91$ )

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตารางที่ 8 ระดับการชำระรักษาบุคลากรและปัญหาการชำระรักษาด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับการชำระ			ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า
1.	นโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร	3.11	.93	ปานกลาง	3.01	.98	ปานกลาง
2.	การปรึกษาหารือในระบบชুরอในการทำงาน	3.06	.95	ปานกลาง	2.97	.96	ปานกลาง
3.	นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน แน่นอนทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน	3.07	.96	ปานกลาง	3.03	1.05	ปานกลาง
4.	การระบุน้ำที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	3.07	1.01	ปานกลาง	3.05	1.02	ปานกลาง
5.	การประสานงานเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง	3.05	.91	ปานกลาง	2.99	.95	ปานกลาง
6.	การติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	3.03	.95	ปานกลาง	3.08	.99	ปานกลาง
เฉลี่ยทั้งด้าน		3.06	.75	ปานกลาง	3.02	.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับการชำระรักษาบุคลากรด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือ นโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร ( $\bar{X} = 3.11$ ) นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน แน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกันและการระบุน้ำที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.07$ ) และการปรึกษาหารือในระบบชুরอในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.06$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานอยู่ในลำดับสุดท้ายคือ การติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.03$ ) และการระบุน้ำที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.05$ )

ระดับปัญหาการชำระรักษาด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.02$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีปัญหาการชำระรักษาบุคลากรสูง 3 ลำดับแรกคือ การติดตามการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ( $\bar{X} = 3.08$ )

นโยบายถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน แน่นอน ทุกฝ่ายยอมรับและเข้าใจตรงกัน ( $\bar{X} = 3.03$ ) และนโยบายมาจากการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากร ( $\bar{X} = 3.01$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาลำดับสุดท้ายคือ การปรึกษาหารือในระบบชুরอในการทำงาน ( $\bar{X} = 2.97$ )

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตารางที่ 9 ระดับการชำระรักษาและระดับปัญหาการชำระรักษาด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อที่	ปัจจัย	ระดับการชำระรักษา			ระดับปัญหา		
		$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า	$\bar{X}$	S.D	การแปลค่า
1.	การให้บุคลากรกู้ยืมเงินได้ในกรณีที่จำเป็น	2.94	1.10	ปานกลาง	3.17	1.86	ปานกลาง
2.	จัดสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือครูที่มีความเดือดร้อน	2.86	1.10	ปานกลาง	3.09	1.11	ปานกลาง
3.	ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคม เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนนี้	3.12	.92	ปานกลาง	3.05	.96	ปานกลาง
4.	มีความมั่นใจว่าโรงเรียนแห่งนี้มั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ต่อไป	3.05	1.12	ปานกลาง	2.93	1.09	ปานกลาง
5.	มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากโรงเรียน	2.86	1.11	ปานกลาง	2.86	1.14	ปานกลาง
6.	มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	3.03	1.13	ปานกลาง	2.91	1.14	ปานกลาง
เฉลี่ยทั้งด้าน		2.97	.84	ปานกลาง	3.00	.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับการชำระรักษาบุคลากรด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.97$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานสูง 3 ลำดับแรกคือ ความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคม เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนนี้ ( $\bar{X} = 3.12$ ) มีความมั่นใจว่าโรงเรียนแห่งนี้มั่นคงและจะดำเนินกิจการได้ต่อไป ( $\bar{X} = 3.05$ ) และมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกลดเงินเดือนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ( $\bar{X} = 3.03$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานการชำระรักษาเป็นลำดับสุดท้ายมีสองปัจจัย คือ จัดสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือครูที่มีความเดือดร้อนและ มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกกลั่นแกล้งจนต้องออกจากโรงเรียน ( $\bar{X} = 2.86$ )

ระดับปัญหาการชำระรักษาด้านความมั่นคงในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยปัญหาการชำระรักษาสูง 3 ลำดับแรกคือ การให้บุคลากรกู้ยืมเงินได้ในกรณีที่จำเป็น ( $\bar{X} = 3.17$ ) จัดสวัสดิการด้าน

การเงินเพื่อช่วยเหลือครูที่มีความเดือดร้อน ( $\bar{X} = 3.09$ ) และความรู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับจากผู้อื่นและสังคม เนื่องจากการทำงานในโรงเรียนนี้ ( $\bar{X} = 3.05$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยปัญหาการชำระรักษาเป็นลำดับสุดท้ายคือ มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกกีดกันแกล้งจนต้องออกจากโรงเรียน ( $\bar{X} = 2.86$ )

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา  
อิสลามในจังหวัดนครราชสีมาตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน  
โดยหาค่า F-test ปรากฏผลตามตารางที่ 10-12  
ตารางที่ 10 แสดงผลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน  
จังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามตำแหน่ง

การชำระรักษา	เปรียบเทียบการชำระรักษาจำแนกตามตำแหน่ง					
	ครูสอนศาสนา		ครูสอนสามัญ		หัวหน้าบุคลากร	
	N=52		N=63		N=29	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	3.25	.67	2.65	.67	2.76	.79
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.09	.58	2.81	.73	2.83	.76
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.04	.83	2.89	.69	3.00	.79
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.32	.79	3.07	.67	3.31	.84
5. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.33	.69	2.96	.71	3.04	.80
6. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.33	.87	2.92	.84	2.85	.80

จากตารางที่ 10 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชน  
สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ  
ทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



ตารางที่ 11 แสดงผลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน  
จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามวุฒิการศึกษา

การชำระรักษา	เปรียบเทียบการชำระรักษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโทหรือ สูงกว่า	
	N=24		N=117		N=3	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	2.82	.71	2.80	.78	2.95	.08
2. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	2.86	.59	2.88	.75	2.95	.50
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.99	.62	2.95	.83	3.19	.57
4. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.93	.56	3.28	.80	3.41	.50
5. ด้านนโยบายและการ บริหาร	2.99	.66	3.06	.77	3.66	.00
6. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	2.91	.64	2.99	.89	2.66	.00

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชน  
สอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี  
นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุก  
ด้าน

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตารางที่ 12 แสดงผลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน  
จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

การชำระรักษา	เปรียบเทียบการชำระรักษาจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	N=87		N=45		N=12	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	2.88	.74	2.69	.83	2.84	.42
2. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	2.87	.65	2.92	.82	2.73	.71
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.99	.72	2.98	.88	2.76	.78
4. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	3.22	.86	3.28	.69	3.05	.65
5. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.03	.74	3.14	.76	2.90	.78
6. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	2.88	.80	3.15	.90	2.71	.66

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้านเช่นกัน

ตารางที่ 13 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา  
อิสลามในจังหวัดนราธิวาสจำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาการชำระรักษา	เปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษา					
	จำแนกตามตำแหน่ง					
	ครูศาสนา		ครูสามัญ		หัวหน้าบุคลากร	
	N=52		N=63		N=29	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	3.24	.74	3.36	.71	3.29	.89
2. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	3.24	.56	3.24	.70	3.08	.72
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	3.14	.79	3.28	.77	2.90	.92
4. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.91	.86	2.87	.73	2.97	1.00
5. ด้านนโยบายและการ บริหาร	3.15	.81	3.09	.73	2.92	.80
6. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	3.04	.86	3.12	.89	2.88	.90

จากตารางที่ 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียน  
เอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตารางที่ 14 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา  
อิสลามจังหวัดนครราชสีมาจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาการชำระรักษา	เปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี N=24		ปริญญาตรี N=117		ปริญญาโทหรือ สูงกว่า N=3	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทน	3.21	.79	3.32	.82	3.04	.16
2. ด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน	2.86	.55	3.24	.69	2.79	.36
3. ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	2.93	.63	3.10	.89	3.66	.16
4. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.87	.68	2.92	.92	3.50	.43
5. ด้านนโยบายและการ บริหาร	2.86	.71	3.06	.80	2.77	.76
6. ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	2.77	.66	3.04	.93	3.11	.38

จากตารางที่ 14 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

ตารางที่ 15 แสดงผลการเปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษานุเคราะห์ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน

ปัญหาการชำระรักษา	เปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษาจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน					
	ขนาดเล็ก N=87		ขนาดกลาง N=45		ขนาดใหญ่ N=12	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	3.29	.79	3.26	.88	3.46	.61
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.09	.61	3.27	.72	3.21	.83
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.99	.77	3.23	.92	3.00	.93
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.81	.93	3.03	.81	3.06	.82
5. ด้านนโยบายและการบริหาร	2.96	.73	3.10	.87	2.98	.74
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	2.98	.84	3.00	.98	3.10	.78

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการชำระรักษานุเคราะห์ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานโดยรวม



แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

Prince of Songkla University  
Pattani Campus

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการชำระรักษาบุคลากรโรงเรียน  
เอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครูในจังหวัดนครราชสีมา จากแบบสอบถามปลายเปิด**

ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการชำระรักษาและระดับ  
ปัญหาการชำระรักษาบุคลากรและได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา โดยผู้วิจัยได้สรุปและ  
นำเสนอลำดับความถี่ (f) จากมากไปหาน้อย ดังแสดงในตารางที่ 16

**ตารางที่ 16 ปัญหาและข้อเสนอแนะการชำระรักษาบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตาม  
ทัศนะของครูในจังหวัดนครราชสีมา**

ปัญหาการชำระรักษาบุคลากร	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<b>ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน</b>		<b>ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน</b>	
1. เงินเดือนขั้นต้นไม่ได้ตามวุฒิการศึกษา	27	1. โรงเรียน ควร ปรับ เงิน ให้	12
2. เงินเดือนน้อยไม่พอค่าใช้จ่ายในสภาพ ปัจจุบัน	14	เหมาะสมกับวุฒิการศึกษา หน้าที่ ความสามารถ อายุการทำงาน	
3. ไม่มีการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ครู ที่ทำงานมานานมีเงินเดือนใกล้เคียงหรือ น้อยกว่าครูที่เข้ามาใหม่	10	2. รัฐบาลควรจัดสรรเรื่องเงิน เดือนระหว่างครูเอกชนกับครู รัฐบาลให้เท่าเทียมกันและให้	4
4. เงินเดือนออกช้าและบางเดือนยังถูกตัด เงินเดือนโดยไม่มีสาเหตุ	6	ความสนใจกับครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม รวมทั้งเปิด	
5. ได้รับเงินเดือนตามวุฒิแต่ไม่มี สวัสดิการ	1	โอกาสให้มีการบรรจุครูใน โรงเรียนเอกชนทั้งหมด	
		3. โรงเรียนควรเพิ่มสวัสดิการ ต่างๆเช่น ค่ารักษาพยาบาล และ เปิด โอกาสให้บุคลากรได้ทำ อาชีพเสริม	3

ปัญหาการชำรุดรักษาบุคลากร	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<p><b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b></p> <p>1.สภาพแวดล้อมในห้องเรียนไม่ค่อยสะอาดเรียบร้อย ไม่มีระบบและระเบียบอาคารและสถานที่ที่ไม่มีความสะอาด ทुरुคโทรม อาคารสถานที่ไม่พร้อม</p> <p>2.บริเวณโรงเรียนขาดความร่มรื่นไม่มีสถานที่พักผ่อน เช่น ต้นไม้หรือสวนหย่อม สถานที่ไม่อำนวย ไม่มีรั้วโรงเรียน และขาดงบประมาณในการปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อม</p> <p>3. ห้องทำงานของบุคลากร ห้องเรียน ห้องน้ำ และห้องพักครูไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรและนักเรียน โรงเรียนมีพื้นที่จำกัด</p> <p>4. ทรัพยากรด้านการปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับบุคลากร และไม่มีอุปกรณ์การสอนรวมทั้งเทคโนโลยีทันสมัยเพียงพอ</p>	<p>19</p> <p>6</p> <p>5</p> <p>4</p>	<p><b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b></p> <p>1.ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและอาคารเรียน ปรับปรุงสถานที่ สร้างบรรยากาศ ซ่อมแซมและปรับปรุงอาคารเรียน สร้างอาคารเรียนที่เหมาะสม ส่งเสริมด้านความสะอาด และจัดให้น้ำอยู่ ผู้บริหารควรกำชับภารโรงเรื่องความสะอาด จัดให้มีห้องน้ำอย่างเพียงพอและห้องปฏิบัติที่การสะอาด โดยควรปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียนก่อนส่วนอื่น และจัดห้องเรียนให้อยู่ใกล้กัน</p> <p>2. ควรมีการปลูกดอกไม้ ต้นไม้ภายในบริเวณโรงเรียน จัดสถานที่เพิ่มเติมเพื่อสร้างบรรยากาศ สร้างที่พักผ่อน ให้มีรั้วที่มีฉูดฉาดและควรหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานเอกชน</p> <p>3. ควรจัดให้มีห้องทำงานที่สงบ จัดห้องเรียน และที่พักของครูให้เหมาะสมและพอดีและปรับปรุงให้โรงเรียนดูน่าอยู่</p>	<p>12</p> <p>6</p> <p>3</p>

ปัญหาการธำรงรักษาบุคลากร	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<p><b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b></p> <p>1. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ผู้บริหารไม่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ไม่มีความเป็นกันเอง ไม่ฟังเหตุผลของครูใช้อำนาจผูกขาด ไม่มีความใกล้ชิดกับบุคลากร ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ลูกน้องเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ไม่มีความเป็นกันเอง</p> <p>2. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยอยู่ในโรงเรียน ไม่ค่อยเข้ามาดูแล ทำให้การปฏิบัติงานบางอย่างล่าช้า และเข้มในระเบียบจนเกินไป จนลูกน้องไม่กล้าเข้าหาผู้บังคับบัญชา ไม่กล้าปรึกษา ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา</p> <p>3. ผู้บริหารไม่มีความยุติธรรมและไม่มีความเป็นผู้นำ ใจดีเกินไป ไม่เด็ดขาด อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่กล้าตัดสินใจ</p>	<p>16</p> <p>9</p> <p>8</p>	<p><b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b></p> <p>1. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน และรับฟังปัญหาจากผู้ที่เกี่ยวข้องหากเกิดปัญหา สร้างความสัมพันธ์โดยการจัดกิจกรรมต่างๆร่วมกัน ผู้บังคับบัญชาควรเปิดอกเปิดใจรับฟังข้อเสนอแนะ สร้างความเป็นกันเองเพื่อบรรยากาศในการทำงานมีการให้กำลังใจและเข้าถึงบุคลากรมากขึ้น</p> <p>2. เสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาอยู่โรงเรียนตลอดเพื่อสะดวกในการติดต่อ และให้เปิดโอกาสรับฟังพบปะกับบุคลากร สร้างกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ผู้ได้บังคับบัญชา</p> <p>3. ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมและมีความเป็นผู้นำ ต้องตักเตือนผู้ได้บังคับบัญชา ควรมีความเด็ดขาด มีความแน่วแน่</p>	<p>13</p> <p>8</p> <p>5</p>

ปัญหาการธำรงรักษาบุคลากร	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<p><b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b></p> <p>1. ด้านความร่วมมือในการทำงาน ขาดความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างฝ่าย การอิจฉากันเองในบรรดาเพื่อนร่วมงาน ขาดความสามัคคีและความรักซึ่งกัน ไม่มีการรับฟังปัญหาซึ่งกันและกัน มีความคิดเห็นต่างกัน ครูสามัคคีกับครูศาสนาเข้ากันไม่ได้ การแยกคบกันระหว่างครูสามัคคีกับครูศาสนา และเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือ</p> <p>2. มีปัญหาการทำลายระบบการบริหารการทำงานของบุคลากร มีการกลั่นแกล้งจนทำให้เกิดความขัดแย้งในองค์กร มีการแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกัน เอาเปรียบต่อกัน เพื่อนร่วมงานบางกลุ่มเห็นแก่ตัวและจ้องทำร้ายเพื่อนร่วมงานคนอื่น บางเรื่องเข้าใจไม่ตรงกันสื่อสารต่างกัน เพื่อนร่วมงานไม่เผชิญหน้ากัน</p> <p>3. ไม่ค่อยได้ร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ขาดการตักเตือนซึ่งกันและกัน</p>	<p>11</p> <p>5</p> <p>3</p>	<p><b>ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b></p> <p>1. ควรมีความจริงใจต่อกันและจัดให้มีกิจกรรมสังสรรค์ในบางโอกาส สร้างความยุติธรรมและไม่รับฟังเสียงข้างเดียว ควรมีความรักและความสามัคคี จัดการประชุมให้บ่อยครั้งเพื่อการแสดงความคิดเห็นแก้ปัญหา และพูดคุยกันเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันรวมทั้งจัดกิจกรรมระหว่างบุคลากรศาสนาและสามัคคีไม่ควรแบ่งแยกกัน</p> <p>2. ผู้บริหารต้องใช้วิธีแก้ปัญหาความขัดแย้งขององค์กรโดยให้มีความเสมอภาคในองค์กรจัดแบ่งงานให้ชัดเจน และลงโทษเมื่อมีการทำผิดระเบียบ จัดกิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อความสามัคคี</p> <p>3. ควรจัดกิจกรรมร่วมกัน และการร่วมงานของเพื่อนร่วมงานต้องอาศัยแบบอย่างของท่านปี ๕๕ รวมทั้งต้องมีการตักเตือนเสมอ</p>	<p>8</p> <p>4</p> <p>3</p>

ปัญหาการธำรงรักษาบุคลากร	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<p><b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b></p> <p>1.นโยบายไม่ชัดเจนไม่ค่อยจะปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้ นโยบายเกิดจากความต้องการของผู้บริหารฝ่ายเดียว ไม่มีการวางแผนการจัดการบริหารงานให้กับบุคลากรอย่างชัดเจน นโยบายบางอย่างขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ไม่มีการกำหนดรูปแบบที่ชัดเจน ไม่มีการระบุหน้าที่ปฏิบัติงาน ไม่มีการกระจายงาน ไม่มีการวางแผนการบริหารงานในแต่ละปี</p> <p>2.บุคลากรไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน บริหารโดยยึดผู้บริหารเป็นหลัก นโยบายเป็นแบบบนสู่ล่างและขาดระบบชुरอในการวางแผนงาน บุคลากรไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เติ้จการ</p> <p>3.นโยบายสูงเกินความสามารถบุคลากร นโยบายแบ่งแยกเป็นสามัญและศาสนา ขาดการติดตามงานจากผู้บริหารและไม่มี การ พัฒ นา หรือ ก้าว หน้า ตาม เทคโนโลยี</p>	<p>22</p> <p>6</p> <p>4</p>	<p><b>ด้านนโยบายและการบริหาร</b></p> <p>1.ควรวางนโยบายที่ชัดเจนและทำงานเป็นระบบ ผู้บริหารควรทบทวนและปฏิบัติตามนโยบายที่วางไว้ ควรมีการประชุมเรื่องการวางนโยบายการบริหารให้ชัดเจน ชี้แจงนโยบายให้ชัดเจนกระจายหน้าที่และอำนาจการปฏิบัติ โดยกำหนดหน้าที่และนโยบายแต่ละฝ่ายงานให้ชัดเจน และมีการกระจายงานมีการวางแผนที่แน่นอน</p> <p>2.การกำหนดนโยบายต่างๆควรให้บุคลากรรับรู้ร่วมกัน และควรมีการกำหนดนโยบายร่วมกัน โดยการรับฟังความคิดเห็นจากระดับปฏิบัติการ ควรใช้ระบบชुरอในการวางแผนงาน และยึดความคิดเห็นส่วนรวม รวมทั้งควรมีความยืดหยุ่นในการบริหาร</p> <p>3.ควรกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร และเป็นนโยบายที่ความมั่นคงและเข้มแข็ง</p>	<p>11</p> <p>6</p> <p>5</p>

ปัญหาการข้าราชการบุคลากร	ความถี่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
<p><b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b></p> <p>1.ปัญหาความมั่นคงด้านค่าตอบแทน ไม่มีสวัสดิการด้านการเงินเพื่อช่วยเหลือครูที่เดือดร้อน ครูเงินเดือนน้อยถัวการถูกลดเงินเดือนเนื่องจากจำนวนนักเรียนน้อยลง ขาดการจัดสวัสดิการไม่มีสวัสดิการที่ชัดเจนสำหรับครูที่บรรจุกับครูไม่บรรจุ รวมทั้งปัญหาด้านความไม่แน่นอนในการให้ค่าตอบแทน</p> <p>2.นโยบายด้านความมั่นคงไม่ชัดเจน เมื่อมีปัญหาใดๆระหว่างบุคลากรเกิดขึ้นแล้วก็ถัวการถูกลด รู้สึกไม่มั่นใจเนื่องจากไม่มีการประกันอะไรที่ทำให้เกิดความมั่นคง ทำงานมาแล้วหนึ่งปีแต่ยังไม่ได้รับการบรรจุ รวมทั้งปัจจัยด้านการแข่งขันจากองค์กรภายนอกทำให้เป็นปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน</p> <p>3.ขาดขวัญกำลังใจ บุคลากรไม่สามารถที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารได้ทำให้รู้สึกเหมือนไม่มีความสำคัญ</p>	<p>10</p> <p>8</p> <p>2</p>	<p><b>ด้านความมั่นคงในการทำงาน</b></p> <p>1.ต้องการให้ผู้บริหารทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในการทำงาน จัดสวัสดิการด้านการเงินผู้บริหารควรวางแผนจัดการระบบโรงเรียนให้ดีเพื่อให้มีจำนวนนักเรียนเพิ่มขึ้น ระบุสวัสดิการให้ชัดเจนในสัญญาจ้าง ควรจัดให้มีกองทุนช่วยเหลือบุคลากรที่ไม่บรรจุ และรัฐบาลควรบรรจุครูที่สอนเป็นระยะเวลาสั้นให้เป็นที่พนักงานของสำนักงานการศึกษาเอกชนและเป็นพนักงานราชการ</p> <p>2.ควรมีนโยบายด้านความมั่นคงที่ชัดเจน ผู้บริหารควรรับฟังเหตุผลเมื่อเกิดปัญหา ระหว่างบุคลากรรวมทั้งวางเงื่อนไขสัญญาการทำงานที่ชัดเจน และมีการประกันความมั่นคงในด้านบุคลากร</p> <p>3.ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารควรมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำที่ดีให้แก่ผู้ตาม</p>	<p>10</p> <p>5</p> <p>2</p>

### ข้อเสนอแนะอื่นๆ

1. ควรจัดอบรมครูศาสนาเพื่อจะได้พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพของครูศาสนา
2. คาดหวังว่าผลของงานวิจัยจะมีผลต่อการพัฒนาสำหรับผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และสามารถธำรงรักษานุเคราะห์ในโรงเรียนได้อย่างยั่งยืน ดังนั้นผลการวิจัยควรส่งมอบให้โรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารได้ทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและจะได้พัฒนาต่อไป
3. ทางโรงเรียนควรวางนโยบายที่ชัดเจน แบ่งงานและชี้แจงเกี่ยวกับงานของแต่ละฝ่าย พร้อมติดตามผลงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
4. ผู้บริหารควรมีความรู้ ความเข้าใจในระบบการจัดการและบริหารตามทัศนะของอิสลามอย่างจริงจังและทั่วถึง
5. ควรให้รางวัลกับบุคลากรที่ทำงานดีเด่นทุกปีและมีค่าตอบแทนสำหรับการทำงานนอกเวลา
6. ต้องการให้รัฐบาลสนับสนุนโรงเรียนเอกชนเพื่อให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่ดี มีคุณภาพ

Prince of Songkla University  
Pattani Campus



**ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) ประเด็นการชำระรักษาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตามทัศนะของครู จังหวัดนราธิวาส ศึกษากรณี : โรงเรียนอัสตักกีเยาะห์อิสลามียะห์**

การสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) ตัวแทนครูสอนศาสนา ตัวแทนครูสามัญ หัวหน้าบุคลากร หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายบุคลากรและผู้บริหารโรงเรียนอัสตักกีเยาะห์อิสลามียะห์เกี่ยวกับการชำระรักษาบุคลากร ดังนี้

### **ประเด็นสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) ด้านการชำระรักษาบุคลากร**

#### **1.ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน**

โรงเรียนอัสตักกีเยาะห์อิสลามียะห์มีการชำระรักษาบุคลากรด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่ดี บุคลากรมีความพึงพอใจกับการชำระรักษาในด้านดังกล่าวค่อนข้างสูง เนื่องจากโรงเรียนจ่ายเงินเดือนตรงตามวุฒิ และมีค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรตามฝ่ายที่รับผิดชอบ มีค่าตอบแทนเพิ่มในกรณีที่บุคลากรมีอายุงานหลายปี มีการปรับเงินเดือนในระบบขั้นเหมือนข้าราชการ มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล มีเบี้ยเลี้ยงให้กับบุคลากรกรณีไปอบรมหรือประชุมต่างพื้นที่ และมีการเลี้ยงอาหารกลางวันในกรณีที่มาทำงานในวันหยุดหรือช่วงปิดภาคเรียน

.... ดังที่อาจารย์ไพศาล ตอยิบ ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียน (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “ โรงเรียนมีนโยบายด้านเงินเดือน คือ นอกจากการให้เงินเดือนตามวุฒิแล้ว ยังมีเงินประจำตำแหน่ง เงิน โบนัสแก่ครูตามการปฏิบัติงานและการลา มีการเพิ่มขึ้นเงินเดือนเพื่อเป็นกำลังใจในการทำงาน เน้นการให้เงินเดือนตามวุฒิและพยายามจะจัดสรรเงินเดือนตามวุฒิเพื่อให้ครูรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน “ .....

....เช่นกันกับที่อาจารย์นิอามะ มะดามะ (2555) กล่าวว่า “ โรงเรียนให้เงินเดือนตามวุฒิ คือหนึ่งหมื่นหนึ่งพันหกร้อยแปดสิบบาท ไม่รวมค่าอื่นๆ นอกจากเงินเดือนแล้วยังมีเงินเพิ่มให้ตามฝ่ายที่ประจำอยู่ เพิ่มเงินในขั้นวิ่งสำหรับครูที่ปฏิบัติงานดี มีเงินเพิ่มให้สำหรับครูที่รับผิดชอบในโปรแกรมต่างๆ นอกจากนี้มีค่าตอบแทนให้กับครูที่อยู่เวรกลางคืน ช่วงปิดเทอมก็มีค่าตอบแทนเป็นรายวัน วันละห้าสิบบาทเป็นค่าอาหารกลางวัน และยังมีเงินสำรองจ่ายในกรณีไปอบรมอีกด้วย ” ....

...อาจารย์อัครอายุ โยโน (2555) กล่าวไว้เช่นกันว่า “รางวัลหรือโบนัส โรงเรียนจะให้กับบุคลากรตามผลงานการทำงาน คนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนก็จะได้รับโบนัส ในขั้นวิ่ง สองร้อยบาท โดยเงินแต่ละขั้นที่เพิ่มจะให้ขั้นละห้าสิบบาท มีเงินขั้นพิเศษให้กับคนที่ ช่วยเหลือโรงเรียนมากกว่าคนอื่น ๆ โดยจะได้รับเงินโบนัสมากกว่าคนอื่น เงินสองร้อยบาทเป็นเงิน โบนัสขั้นสูง “....

...อาจารย์อัครอายุ เตชะ (2555) ก็ได้กล่าวไว้ว่า “เงิน โบนัสขึ้นอยู่กับ การทำงานของบุคลากร หัวหน้าฝ่ายจะได้รับเงินพิเศษห้าร้อยบาท คนที่มีอายุงานมากก็จะได้รับเงินเพิ่ม หนึ่งพันบาทต่อเดือน หากต้องทำงานตอนปิดเทอมก็จะได้รับเงินเพิ่มคิดเป็นรายวัน เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ที่สำคัญคือเงินเดือนให้ตามวุฒิ ให้เงินเพิ่มตามอายุงาน มีขั้นวิ่งแบ่งตามระดับ ความรับผิดชอบของแต่ละคน เช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากลุ่มสาระ มีค่าทำงานนอกเวลา สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล มีบุตรสามคนเบิกได้ มีเบี้ยเลี้ยงวันละหนึ่งร้อยห้าสิบบาทเมื่อไปอบรม ” ....

...อาจารย์ฟาติมา เจ๊ะเต (2555) ยังกล่าวไว้อีกเช่นกันว่า “คิดว่างานกับ ค่าตอบแทนมีความเหมาะสม เนื่องจากโรงเรียนให้เงินเดือนตามวุฒิอาจไม่เหมือนกับข้าราชการแต่ ก็ดีในระดับหนึ่ง คิดว่ายุติธรรม โรงเรียนให้ค่าตอบแทนในบางงานที่พิเศษ บางครั้งอาจไม่ใช่ตัวเงิน อาจเป็นค่าอาหาร เลี้ยงอาหาร บางครั้งตอบแทนเป็นเงินพิเศษ หรือเพิ่มในขั้นเงินเดือน พิจารณาเป็น รายปี โดยดูจากการปฏิบัติงานทั้งปี มีเงินเดือนเพิ่มให้ตามอายุงาน ความสามารถ มีเบี้ยเลี้ยงให้ สำหรับการไปอบรม ถ้าสามารถเดินทางไปอบรมกับทางโรงเรียนได้โรงเรียนก็จะพาไป “....

....นอกจากนี้อาจารย์กัญริยานา รักแก้ว ตำแหน่งฝ่ายบุคลากร (2555) ได้ กล่าวไว้อีกเช่นกันว่า “ถ้าจำเป็นต้องมาทำงานในวันหยุดจะมีการเลี้ยงข้าวมากกว่าที่จะจ่ายเป็นเงิน ถ้าช่วงปิดภาคการศึกษาจะมีค่าอาหารกลางวัน โดยครูจะมีเวรมาทำงานในช่วงปิดเทอม ” ....

## 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงเรียนอัครอายุหืออิสลามียะห์ ทั้งใน ด้านสถานที่ อุปกรณ์ สื่อการสอน อาคารหรือห้องปฏิบัติการต่างๆ มีความพร้อมและเหมาะสมต่อ

การใช้ในการเรียนการสอน เนื่องจากผู้บริหารสนับสนุนในด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนทุกด้าน และให้ความสำคัญกับห้องทำงานของบุคลากรอีกด้วย โรงเรียนอัครกษัตริย์กะหมีระบบหลักสูตรการสอนในหลายโปรแกรม หรือหลายสาขาวิชา เช่น โปรแกรมอีพี (EP : English program) โปรแกรมเอพี (AP : Arabic Program) โปรแกรมยูพี (UP : University Program) เป็นต้น โดยโรงเรียนได้จัดสรรห้องปฏิบัติการเฉพาะให้กับแต่ละโปรแกรม และมีอุปกรณ์การเรียนการสอนที่สมบูรณ์

....ดังที่อาจารย์อายุ ดอเลาะ ตำแหน่งฝ่ายอาคารสถานที่ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “ โรงเรียนพยายามสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นรอบโรงเรียน เช่นมีกิจกรรมต้นไม้พูดได้ โดยให้ต้นไม้เป็นครูเนื่องจากมีป้ายบอกชื่อต้นไม้ทั้งภาษาไทยและภาษามลายู เพื่อให้รู้ว่าเป็นต้นไม้อะไร ดอกไม้ก็เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีป้ายกล่าวสรรเสริญอัลลอฮ์ เช่น อัลลอฮ์อัครบร อัลฮัมดุลิลลาอ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศความเป็นอิสลาม มีสถานที่รองรับสำหรับการเรียนการสอนที่เน้นการปฏิบัติ เช่น วิชาฟิกฮุลอามัล เป็นต้น การเรียนการสอนไม่เน้นการสอนในห้องเพียงอย่างเดียว ภายนอกห้องเรียนมีความพร้อมที่จะใช้เป็นที่เรียนได้เช่นกัน เพื่อความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครู ด้านหลักสูตรการสอนก็มีหลักสูตรเพิ่มเติมจากโรงเรียนในประเทศมาเลเซียมาสนับสนุนการเรียนการสอน ด้านการตัดบียะห์นักเรียน หรือภาษาอังกฤษเป็นต้น

นอกจากนี้ห้องสมุดยังมีคอมพิวเตอร์ใช้ในการทำงานสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต มีห้องไอทีสำหรับสืบค้นข้อมูลโดยเฉพาะ มีห้องอีคลาสรูม (E-Classroom) สำหรับจัดการเรียนการสอนคอมพิวเตอร์ โดยมีโปรเจกเตอร์รองรับ มีห้องเอพี (AP : Arabic Program) ซีพี (CP: Chinese Program) อีพี (EP: English Program) ยูพี (UP: University Program) และเออีพี (AEP : Arabic English Program) โปรแกรม เฉพาะสำหรับจัดการเรียนการสอนมีโปรเจกเตอร์สำหรับใช้จัดการเรียนการสอน ในแต่ละห้องเรียนจะมีมุมหนังสือเพื่อการเรียนรู้ประจำห้อง ห้องเรียนทั่วไปไม่มีโปรเจกเตอร์ แต่หากครูผู้สอนต้องการใช้งานก็สามารถมาใช้ห้องที่มีโปรเจกเตอร์ได้

ห้องเรียน อาคารเรียนมีความสะอาด โดยในแต่ละคาบเรียนจะมีครูที่รับผิดชอบมาตรวจความสะอาดตามห้องเรียน ห้องเรียนใดที่ไม่สะอาดจะได้รับการลงโทษ คาบสุดท้ายของการเรียนจะมีการทำความสะอาดโรงเรียนก่อนกลับบ้าน

ในส่วนของห้องพักครูนั้นมีไม่เพียงพอเนื่องจากครูมีจำนวนมาก แต่ครูจะมีหน้าที่รับผิดชอบตามฝ่าย จึงสามารถไปพักอยู่ในฝ่ายของตนได้ ครูที่ไม่มีห้องพักจะไปอยู่ในห้องสมุดเพื่อดูแลนักเรียนด้วย ด้านห้องน้ำแม้มีจำนวนไม่มากแต่ก็เพียงพอกับการใช้งานของนักเรียน

ด้านสื่อการเรียนการสอนนั้นหากเป็นวิชาสามัญจะมีจำนวนเพียงพอ แต่สื่อการสอนของวิชาศาสนามีน้อย มักเป็นสื่อที่ครูผู้สอนสร้างเองมากกว่าโรงเรียนจัดหาให้ ห้องปฏิบัติการทุกห้องมีเพียงพอ เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องแล็บ เป็นต้น “

...เช่นเดียวกับที่อาจารย์อัปดุลเลาะห์ ดาเตสาตุ (2555) กล่าวไว้ว่า “โรงเรียนมีอุปกรณ์การเรียนครบถ้วน โดยครูสามารถเบิกอุปกรณ์การสอนได้ มีการอบรมการใช้สื่อการสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ ด้านอาคารสถานที่นั้น ผู้บริหารจะเน้นความสะดวก แม้จะมีการโรงแล้วแต่ครูก็ต้องช่วยดูแลอีกเช่นกัน เนื่องจากโรงเรียนยึดชุมชนะห์ด้านความสะดวก มีนโยบายอุดหนุนทำขึ้นอาคาร ด้านการเรียนการสอนก็มีการใช้โปรเจกเตอร์ในการเรียน โปรแกรมต่างๆ นอกจากนี้ผู้บริหารก็เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในการจัดสรรห้องพักให้กับบุคลากรด้วย ” ....

...เช่นกันกับที่อาจารย์อามัน เจ๊ะแวง (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “โรงเรียนมีความพร้อมด้านห้องปฏิบัติการต่างๆ เช่นห้องวิทยาศาสตร์ มีห้องทีวีให้นักเรียนดูทีวีหรือวิดีโอ ด้านอุปกรณ์สื่อการสอนก็สามารถสั่งซื้อได้ แม้บางครั้งจะได้รับอุปกรณ์ช้า แต่ก็จะได้ทุกครั้ง “ ....

...อาจารย์รุสลีนา มาหะมุ (2555) ก็ได้กล่าวไว้เช่นกันว่า “ผู้บริหารเต็มที่ในเรื่องสื่อการสอน ด้านห้องพักครู แม้จะมีบุคลากรเยอะแต่ก็ไม่ได้พักอยู่ในห้องพักใดๆ อย่างชัดเจน จะกระจายไปตามสายงานของตนมากกว่า “ ....

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา

โรงเรียนอัสตักกียะห์อิสลามียะห์ มีบุคลากรในระดับผู้บริหารหลายคน อาทิ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้อำนวยการ โดยบุคลากรโรงเรียนมีความใกล้ชิดกับผู้อำนวยการมากที่สุด เนื่องจากมีความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชา แต่สำหรับผู้จัดการ

โรงเรียนซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการและบริหารโรงเรียน โดยตรงนั้น ผู้ได้บังคับบัญชา ยังไม่มีความใกล้ชิดมากนัก เนื่องจากผู้จัดการโรงเรียนมีภารกิจภายนอกสถานศึกษามาก ทำให้ไม่มีเวลาได้พบปะ จะสามารถพบเจอกันได้เมื่อมีการประชุม อย่างไรก็ตามผู้บริหารเองก็มีความพยายามในการสร้างความใกล้ชิดให้เกิดขึ้นกับบุคลากรและให้ความสำคัญกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

...ดังที่อาจารย์ไพศาล ตอยิบ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องจิตใจของครู ให้ความสำคัญคุณธรรมกับลูกน้อง โรงเรียนนี้ไม่มีระบบอุปถัมภ์มีแต่ระบบคุณธรรม ผู้บริหารที่นี่ให้ความสำคัญของการให้เกียรติซึ่งกันและกัน เต็มที่กับบุคลากร เนื่องจากเห็นว่าต้องเป็นผู้ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ก่อน ประชุมผู้บริหารเปิดแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดเวลา และให้ความสำคัญสนทนากับครูด้วยการจัดกิจกรรม การไปเที่ยวด้วยกัน “ ....

...อาจารย์อับดุลเลาะห์ ดาเตสาตุ (2555) ก็ได้กล่าวไว้ว่า “ การตัดสินใจในประเด็นใดๆ ไม่ได้ผูกขาดอยู่กับผู้บริหารเพียงคนเดียว ผ่านการประชุม “ ....

...อาจารย์ฟาตีมา เจ๊ะเต (2555) กล่าวไว้เช่นกันว่า “ บุคลากรส่วนมากมีความใกล้ชิดกับหัวหน้ากลุ่มสาระมากกว่า โดยจะได้คุยกับผู้บริหารเมื่อมีการเสนองานมากกว่าที่จะคุยปกติ หัวหน้ากลุ่มสาระจะเป็นกระบอกเสียงแทนลูกน้องเมื่อมีงานหรือธุระใดๆที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มสาระ และเมื่อมีโครงการใดๆก็จะพบปะกับผู้บริหาร ผู้บริหารจะรับฟังปัญหา ปัญหาบางอย่างที่เกิดขึ้นบ่อยหรือได้รับฟังบ่อย เสนอไปก็มักไม่ได้รับการแก้ไข แต่ปัญหาบางอย่างก็ได้รับการแก้ไขทันที บุคลากรจะสนทนากับผู้บริหารตามสถานภาพมากกว่า โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับดี “ ....

...เช่นเดียวกับที่อาจารย์กุนาริยานา รักแก้ว (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “ผู้บริหารมีหลายคน และมีความแตกต่างกัน ผู้อำนวยการมีความเป็นกันเอง แต่ผู้จัดการไม่ค่อยอยู่โรงเรียนทำให้ไม่ค่อยได้เจอ ไม่ค่อยมีเวลา บุคลากรจะเข้าหาผู้อำนวยการมากกว่าผู้จัดการ ผู้บริหารติดตามงาน โดยมีการนำเสนอปัญหาให้ผู้บริหารทุกวันอังคาร การพิจารณาเรื่องที่มีปัญหาจะเรียกหัวหน้ากลุ่มสาระมาก่อน นำเสนอปัญหาของแต่ละกลุ่มงานในที่ประชุม มีการประชุมบ่อยและจะสั่งงานในที่ประชุม “ ....

#### 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

โรงเรียนอัสตรัทีกะห์อิสลามียะห์ เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จึงมีบุคลากรเป็นจำนวนมาก ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่บางครั้งอาจเกิดปัญหาขึ้นได้ เนื่องจากอาจมีความเข้าใจไม่ตรงกัน แต่เนื่องจากโรงเรียนมีกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกันอย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรทุกคนอยู่ภายใต้ขอบเขตเดียวกันและไม่ก้าวล้ำต่อกัน บุคลากรดูเหมือนจะพยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีให้คงอยู่ไว้ เนื่องจากความจำเป็นของการทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน อีกทั้งในด้านการเรียนการสอนความรู้ศาสนาบางเรื่องจำเป็นต้องนำมาบูรณาการกับการเรียนการสอนวิชาสามัญอีกด้วย

...ดังที่อาจารย์ไพศาล ตอยิบ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “โรงเรียนได้กำหนดข้อตกลง กติกาการทำงานไว้ร่วมกัน บุคลากรจึงมีข้อตกลงร่วมกัน หากใครทำผิดกฎหรือกติกา ก็จำเป็นต้องรับผิดชอบ ดังนั้นจึงไม่มีใครมีปัญหาหรือฟ้องร้องเนื่องจากทุกคนยอมรับข้อตกลงร่วมกัน “ ...

...อาจารย์อับดุลเลาะ ดาเตสาตุ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “ ในระหว่างเพื่อนร่วมงานจะมีการตักเตือนซึ่งกันและกัน หากมีกรณีใดๆก็จะเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเมื่อมีการประชุม ไม่มีการแบ่งกลุ่มในการทำงาน ไม่มีความแตกแยกกันในระหว่างสายการสอน วิชาบางวิชาต้องอาศัยความรู้ที่บูรณาการระหว่างสามัญกับศาสนา เช่นวิชาวิทยาศาสตร์กับความรู้อิสลามศึกษา จึงจำเป็นต้องมีความสมานฉันท์ “ ...

...เช่นเดียวกันกับที่อาจารย์อามัน เจ๊ะแเว (2555) กล่าวไว้ว่า “ โดยรวมก็มีความสัมพันธ์ที่ดี แต่อาจจะมีบ้างบางคนอาจจิจนเวลาที่เพื่อนได้ขึ้น “ ...

...นอกจากนี้อาจารย์นูริชา กอเต็ง (2555) กล่าวไว้เช่นกันว่า “ ปกติก็ไม่มีปัญหาอะไร เช่นทุกครั้งที่มีการจัดกิจกรรมโรงเรียน เช่นกีฬาสี วันครู วันแม่ ก็ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและผู้บริหารเป็นอย่างดี การร่วมงานไม่มีปัญหา ไม่มีเรื่องทะเลาะเบาะแว้งในโรงเรียน จะมีการตักเตือนครูที่ทำผิดพลาด โดยหัวหน้างานจะเตือนลูกน้องก่อนที่จะส่งเรื่องให้กับผู้อำนวยการ “ ...

## 5. นโยบายและการบริหาร

นโยบายและการบริหารของโรงเรียนอัครกฤษฎีหืออิสลามียะหั้นั้น หากเป็นนโยบายหลักของโรงเรียนก็จะได้รับนโยบายโดยตรงจากผู้บริหาร โดยไม่ผ่านการประชุม แต่ผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาคิดหาแนวทางในการนำนโยบายไปปรับใช้ด้วยตนเอง แต่โดยส่วนมากแล้ว นโยบายส่วนใหญ่จะถูกนำเสนอเพื่อพิจารณาในที่ประชุม เพื่อลงมติเห็นชอบร่วมกัน โดยผู้ได้บังคับบัญชาก็สามารถนำเสนอโยบายต่อผู้บริหารได้เช่นกัน นอกจากนี้ นโยบายของโรงเรียนยังเป็นนโยบายที่เป็นหนึ่งเดียวไม่ทำตามนโยบายของโรงเรียนใด

...ดั่งที่อาจารย์ไพศาล คอยิบ (2555) กล่าวไว้ว่า “โรงเรียนจัดสรรงานให้เหมาะสมกับคน ผู้บริหารรับฟังทุกความคิด ข้อเสนอแนะของลูกน้อง นโยบายโรงเรียนเน้นการทำงานที่ไม่ซ้ำซ้อนกับโรงเรียนอื่น การพิจารณาความดีความชอบใช้มาตรฐานผลงานของบุคคล โดยมีคณะกรรมการพิจารณาและให้คะแนน” ....

....อาจารย์อับลดุลละห์ ดาเตสาตุ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า “นโยบายโรงเรียนสามารถได้รับการนำเสนอจากบุคลากรได้เช่นกัน เช่นการอ่านกรอานตอนเช้าก่อนเรียน คาบแรก เป็นนโยบายที่ได้จากการไปดูงานของบุคลากร ซึ่งได้รับการยอมรับ นโยบายบางอย่างสามารถได้รับการตัดสินใจจากบุคลากรได้เลยหากเป็นนโยบายที่ดี ไม่มีประเด็นที่ไม่พอใจในด้านนโยบายโรงเรียน ผู้บริหารมีการติดตามการปฏิบัติงานเสมอ มีการสำรวจตรวจสอบการทำงานของบุคลากรทุกครั้งและจะถูกรายงานต่อผู้บริหารโดยจะมีผลต่อการพิจารณาการให้เงินเดือนหรือเงินพิเศษ“ ....

....เช่นเดียวกับที่อาจารย์นุริชา กอเต็ง (2555) กล่าวไว้เช่นกันว่า “นโยบายหลักจะถูกกำหนดลงมาโดยผู้บริหาร แต่รูปแบบการปฏิบัติขึ้นอยู่กับผู้ได้บังคับบัญชาว่าจะทำอย่างไร มีการประชุมแจ้งเรื่องนโยบายต่างๆเพื่อให้ทำงานไปในแนวเดียวกัน มีฝ่ายติดตามงานเฉพาะ เช่นหัวหน้าฝ่าย เป็นต้น มีนโยบายที่เกิดจากการนำเสนอร่วมกัน เช่นให้พาแก้วน้ำมาเองแทนการกินจากแก้วพลาสติกหรืออุ้งน้ำ โครงสร้างการบริหารยังคงใช้หลักการเดิมของผู้บริหารคนเก่า “  
....

...อาจารย์ภูนาเรียนา รักแก้ว (2555) ยังได้กล่าวไว้อีกเช่นกันว่า “ผู้บริหารมีการติดตามงานจากการประชุม ไม่ว่าจะประชุมฝ่าย หรือประชุมสามัญ “....

## 6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน

บุคลากร โรงเรียนอัสสัมชัญกรุงเทพฯ ส่วนใหญ่มีความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากโรงเรียนจัดสรรเงินเดือนและสวัสดิการที่ดีพร้อม บุคลากรส่วนใหญ่จึงเลือกที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนดังกล่าวมากกว่าโรงเรียนอื่น โดยหากมีความต้องการลาออกก็จะเป็นเพราะสอบบรรจุข้าราชการได้ อย่างไรก็ตามบุคลากรที่มีความสามารถก็มักจะลาออกไปด้วยสาเหตุดังกล่าว มากกว่าจะยังคงทำงานอยู่ในโรงเรียนต่อไป

...ดังที่อาจารย์อับดุลเลาะห์ ดาเตสาตุ (2555) กล่าวไว้ว่า “รู้สึกมีความมั่นคง อาจเป็นเพราะเงินเดือนให้ตามวุฒิ รู้สึกมั่นใจเนื่องจากเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ มีการให้เงินเดือนเพิ่ม มีสหกรณ์โรงเรียนมีนโยบายการออมเงินเพื่อความมั่นคงทางการเงิน หากบุคลากรทำผิดจะไม่มีการตัดเงินเดือนไม่ว่าจะในกรณีใด เพียงแต่อาจจะไม่มีขั้นวิ้ง ไม่เพิ่มเงินโบนัส หากมีการตัดเงินเดือนก็จะมีเหตุผล เช่น เพราะต้องตัดชุดบุคลากร หรือตรวจสุขภาพที่โรงพยาบาล โรงเรียนมีความชัดเจนด้านนโยบายการเงิน ผู้บริหารรักษาน้ำใจบุคลากร หากบุคลากรทำผิดจะมีการตัดเดือนเท่านั้น “....

...นอกจากนี้อาจารย์อามัน เจ๊ะแหว (2555) กล่าวไว้เช่นกันว่า “คิดว่านอกเหนือจากงานข้าราชการแล้ว โรงเรียนนี้เป็นโรงเรียนที่มีความมั่นคงมากที่สุด ถ้าจะมีการออกจากโรงเรียนนี้ก็เพราะสอบข้าราชการมากกว่าที่จะออกไปทำงานที่โรงเรียนอื่น มีการออมทรัพย์สหกรณ์ของบุคลากรและมีปันผลปลายปี มีระบบสินเชื่อช่วยเหลือบุคลากร ไม่มีการตัดเงินเดือนหากมาสายหรือไม่ทำงาน ก็จะถูกหักขั้นบันหรือถูกตัดเงินโบนัสปลายปี อย่างไรก็ตามโรงเรียนนี้ได้สร้างบุคลากรให้เก่งขึ้นแต่บุคลากรเหล่านั้นก็มักจะลาออกไปมากกว่าที่จะยังคงทำงานอยู่ที่นี่ “....

...อาจารย์รุสตีนา มาหะมุ (2555) ยังได้กล่าวไว้อีกว่า “ครูรู้สึกมีความมั่นคงทั้งทางด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ทั้งเงินพิเศษ ไม่มีการไล่ออกแม้จะเป็นบุคลากร



บางคนที่ซึ่ก็แค่ตัดเดือนเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีการสร้างขวัญและกำลังใจจากฝ่ายบุคลากร เมื่อมีกรณีใดๆเกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น คลอด ป่วยหรือเสียชีวิตด้วยการซื้อของขวัญหรือช่วยเหลือด้านการเงินตามสมควร “ ....

จากการสัมภาษณ์ดังกล่าวเห็นได้ว่าบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญศรีสะเกษหรือสลาหมี ะห้มีความพึงพอใจในการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนในระดับที่สูง โดยเฉพาะในด้านเงินเดือน (ค่าตอบแทน) ซึ่งส่งผลทำให้อัตราการย้ายเข้าและย้ายออกของบุคลากรโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ แม้ในบางด้านอาจมีปัญหายู่บ้าง เช่น ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือมีความห่างเหินกับผู้บังคับบัญชา แต่เห็นได้ว่าไม่ได้เป็นปัญหาที่สร้างความสั่นคลอนในด้านการธำรงรักษาบุคลากรของโรงเรียนได้แต่อย่างใด

Prince of Songkla University  
Pattani Campus