

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะกล่าวถึงเอกสาร บทความ งานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม และเทคนิคเคลฟาย โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นข้อๆ ดังนี้ คือ

1. ความหมายการบริหารการศึกษา และ โครงสร้างการบริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. สภาพปัจจุบันและสภาพปัญหาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
3. เทคนิคการวิจัยแบบเคลฟาย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ
5. สรุป

ความหมายของการบริหารการศึกษา

นักบริหารและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารแตกต่างกันออกไปตามแต่ทัศนะของแต่ละบุคคล ดังต่อไปนี้ (หวน พินรุพันธ์, 2548 : 1)

การบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น

การบริหาร คือ การทำงานคณะบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะนำทรัพยากรการบริหาร (Administrative resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหาร คือ ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ แต่ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานจนเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์การ หรือตรงตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

เสนาะ ดิเียว (2544 : 1) ได้อธิบายไว้ว่า “การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งมีลักษณะ 5 ประการ ประกอบด้วย ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายขององค์การร่วมกัน สร้างความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา”

จากความหมายของ “การบริหาร” ดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลอย่างมีศาสตร์และศิลป์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ส่วน “การศึกษา” มีความหมายต่างๆ ดังนี้ (หวน พันธุพันธ์, 2548 : 2-3)

การศึกษา คือ ความเจริญงอกงาม ทั้งร่างกาย อารมณ์ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

การศึกษา คือ การจัดประสบการณ์ให้เหมาะสมแก่ผู้เรียน เพื่อผู้เรียนจะ ได้งอกงามขึ้นตามวัตถุประสงค์

การศึกษา คือ การสร้างเสริมประสบการณ์ให้ชีวิต

การศึกษา คือ เครื่องมือที่ทำให้เกิดความเจริญงอกงามทุกทางในตัวบุคคล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

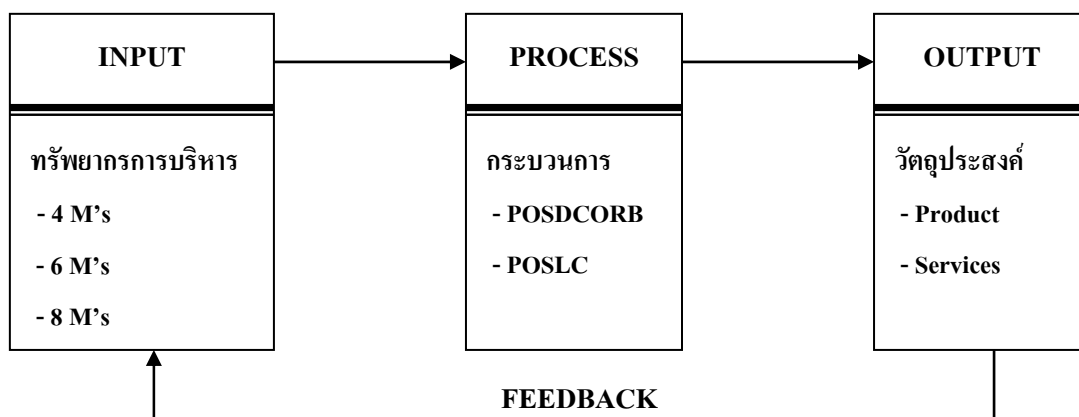
2545 มาตรา 4 ได้บัญญัติว่า “การศึกษา คือ กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต (มีเดีย อินเทลลิเจนซ์ เทคโนโลยี, 2546 : 11)

จากความหมายของ “การศึกษา” พอสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ และความเป็นคนดี รวมทั้งเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ดังนั้น การบริหารการศึกษา จึงหมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลอย่างมีศาสตร์และศิลป์ โดยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ ความเป็นคนดี และเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสังคมแห่งการเรียนรู้

อย่างไรก็ตามการบริหารงานในองค์กรนั้น กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 37) ได้อธิบายว่า การบริหารจะให้ประสพผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารนอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารการศึกษาแล้วยังจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการบริหารด้วย ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542 : 444) ระบุไว้ว่าในกระบวนการบริหารมีคำสำคัญอยู่ 3 คำ คือ ทรัพยากร กระบวนการ และวัตถุประสงค์ ดังแผนภูมิ 1

แผนภูมิ 1 กระบวนการบริหาร



ที่มา : ตูลา มหาพสุธานนท์ (2547 : 41)

จากแผนภูมิ 1 พบว่า **INPUT** คือ ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุคิบ (Material) และ การจัดการ (Management) ต่อมาได้เพิ่มอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรเครื่องกล (Machine) และ การตลาด (Market) ประกอบกับ เศรษฐกิจของ สังคมโลกได้พัฒนาและก้าวหน้าไปพร้อมกับอุตสาหกรรม การตลาด และการบริการที่เติบโตและ พัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากรเพียงประการ 4 ประการไม่เพียงพอ ในขณะเดียวกัน การทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น จึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าเป็น 7 M's และปัจจุบัน โลกอยู่ในยุคการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน หรือที่เรียกว่า โลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปรวมเป็น 8 M's

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำ ซึ่งแนวคิดเป็นที่ยอมรับ คือ แนวคิดของ กูลิค และเออร์วิก (Gulick and Urwick, 1937 อ้างถึงใน ชงชัย วงศ์ชัย สุวรรณ, 2540 : 41-42) ซึ่งนิยมเรียกย่อว่า **POSDCORB** ประกอบด้วย (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) (4) การอำนวยการ (Directing) (5) การประสานงาน (Coordinating) (6) การรายงานผล (Reporting) และ (7) การงบประมาณ (Budgeting) แต่ต่อมา แฮร์โรลด์ ดี. คูนตซ์ (Harold D. Koontz, 1972) มีความเห็นว่า หน้าที่ทางการบริหาร คือ **POSDC** ได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) (4) การอำนวยการ (Directing) และ (5) การควบคุม (Controlling) อย่างไรก็ตาม ต่อมา คูนตซ์และเวียร์ริช (Koontz and Wehrich, 1988 : 13) ได้เสนอความคิดเห็นโดยเขียน

ตำราชื่อ Management ซึ่งได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการบริหารจากการอำนวยการ (Directing) เป็นการชี้นำ (Leading) และเรียกย่อว่า POSLC ซึ่งได้แก่ (1) การวางแผน (Planning) (2) การจัดองค์การ (Organizing) (3) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) (4) การชี้นำ (Leading) และ (5) การควบคุม (Controlling) ดังนั้น สรุปได้ว่าหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการบริหารได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการแปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

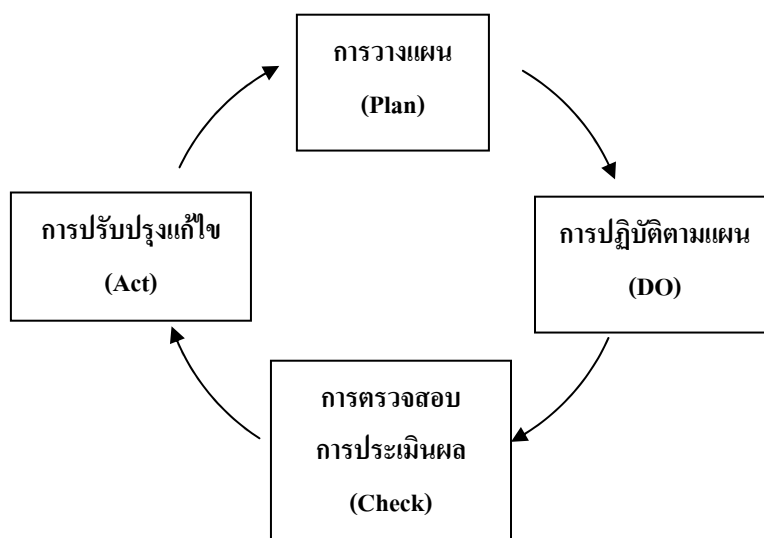
OUTPUT คือ เป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปหรือกระบวนการบริหาร ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) องค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้า (Products) และ (2) องค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริการ (Services) เป็นต้น (ตุลา มหาพสุชานนท์, 2547 : 42)

นอกจากภาระงานและหน้าที่ที่ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจแล้ว ยังต้องมีทักษะทางการบริหาร (Management skills) ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 5) ระบุไว้ว่าการบริหารงานต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ 3 ทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้วิธีการเฉพาะหรือเครื่องมือต่างๆ ตามแต่สถานการณ์ (2) ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human relation skill) หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่นหรือเข้ากับคนอื่นได้ดี และ (3) ทักษะเชิงมโนทัศน์หรือความคิดรวบยอด (Conceptual skill) หมายถึง ความสามารถในการมององค์การ โดยภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอก ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การที่ส่งผลต่อกัน และความรู้ที่สามารถจะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างได้ นอกจากนี้ เฟรดเดอริค และคณะ (Frederick & other, 1992 อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 10) ได้ระบุไว้ว่า “จริยธรรมทางการบริหาร (Managerial Ethics) หมายถึง มาตรฐานของการปฏิบัติงานหรือการประเมินเชิงคุณธรรมที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารองค์การ มาตรฐานนี้มีพื้นฐานจากปทัสฐานและค่านิยมทางสังคม ภูมิหลังทางครอบครัว ศาสนา สถาบันการศึกษาหรือสถาบันอื่น และจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในสังคม ซึ่งพื้นฐานในมาตรฐานที่แตกต่างนี้ แสดงให้เห็นว่า บุคคลจะมีจริยธรรมทางการบริหารที่แตกต่างกัน”

นอกจากนั้นจากแผนภูมิข้างต้นยังพบอีกว่า สิ่งสำคัญที่เป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร คือ การวางแผน เนื่องจากการวางแผนเป็นกระบวนการคิดก่อนลงมือปฏิบัติ ดังมีคำกล่าวเสมอว่า “หากวางแผนดีแล้ว ก็เปรียบเสมือนการดำเนินงานได้สำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง” หรือ

แม้กระทั่งในกระบวนการประกันคุณภาพ ได้นำเอาวงจรเดมมิง (Demming Circle) หรือที่เรียกว่า วงจร PDCA เข้ามาเผยแพร่ ดังแผนภูมิ 2

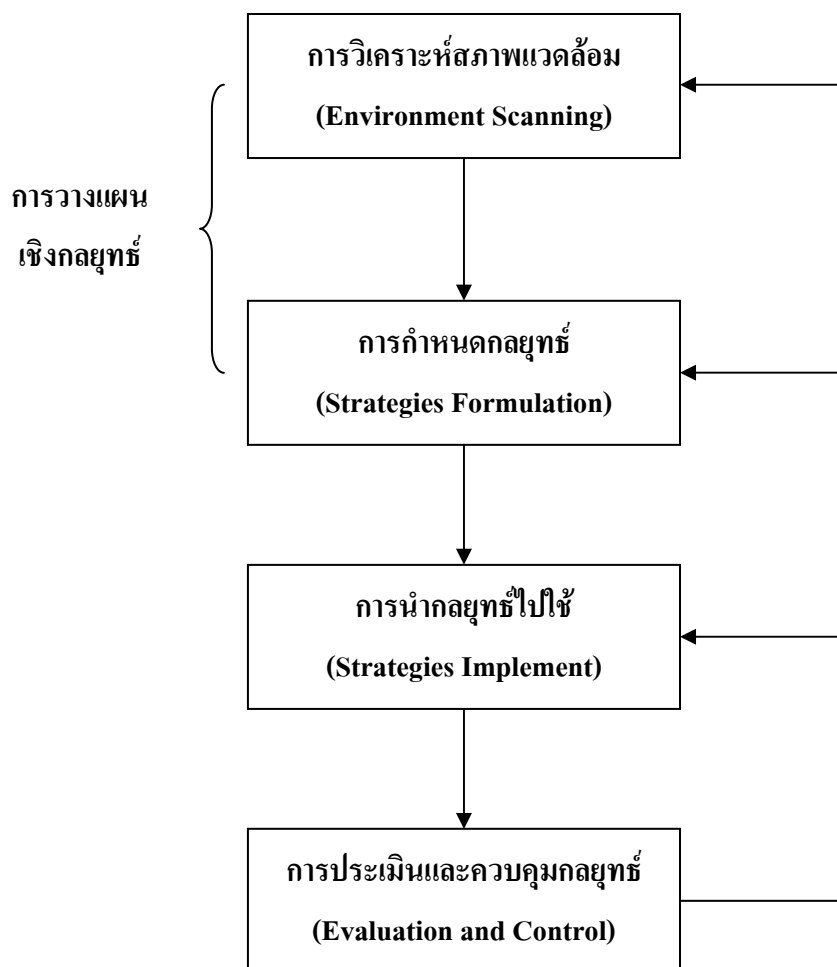
แผนภูมิ 2 วงจรเดมมิง



ที่มา : รังสรรค์ มณีเล็ก (2545 : 10)

จากแผนภูมิ 2 จะเห็นได้ว่าการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหาร เนื่องจากเป็นขั้นตอนแรกของการบริหารงาน ประกอบกับระบบต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและข้อมูลข่าวสารสลับซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องเปลี่ยนจากการใช้อำนาจมาเป็นการใช้หลักบริหาร มุ่งประสิทธิภาพและความสำเร็จของงาน และการวางแผนที่นิยมใช้กับสภาพปัจจุบัน คือ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ ดังแผนภูมิ 3

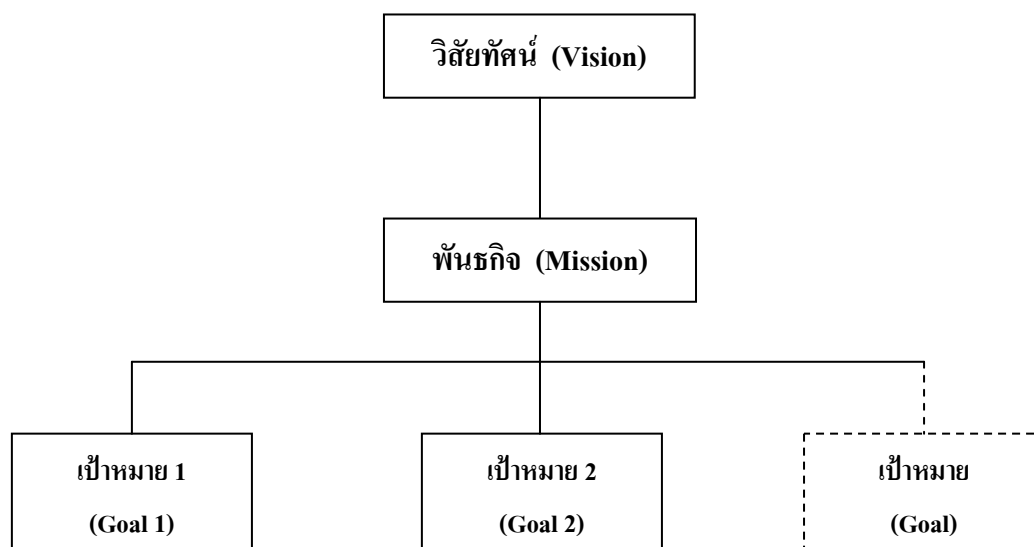
แผนภูมิ 3 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์



ที่มา : Hunger and Wheelen (1996 : 1)

จากแผนภูมิ 3 พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (Environment Scanning) และ การกำหนดกลยุทธ์ (Strategies Formulation) เป็นกิจกรรมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และสิ่งสำคัญในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ จุดมุ่งหมาย (Purpose) ของการดำเนินงานดังแผนภูมิ 4

แผนภูมิ 4 ลำดับชั้นของจุดมุ่งหมายในการวางแผนเชิงกลยุทธ์



ที่มา : Hinggins and Vincze (1993 : 65)

จากแผนภูมิ 4 พบว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์นั้นจะมีความเกี่ยวข้องกับการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ หรือภารกิจ (Mission) และเป้าหมาย (Goal) ของการบริหาร สอดคล้องกับสุภาพร พิศาลบุตร (2543 : 98) ได้ให้ทัศนะว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่ต้องการปฏิบัติงานให้เป็นผลสำเร็จ ตามเป้าหมายของหน่วยงานและของตนเองในสภาพแวดล้อมที่ท้าทาย อันเกิดจากการกระทำของผู้อื่น และเกิดจากสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน และท่านก็ได้อธิบายว่าการวางแผนกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ และวิธีการที่ทำให้วัตถุประสงค์ทั้งหมดประสบความสำเร็จ

วิสัยทัศน์ (Vision) คือ คำที่ใช้อธิบายความรู้สึกถึงอนาคต โดยมุ่งตอบคำถามว่า “องค์กรกำลังจะเดินทางไปไหน” (ณัฐพล ชาลิตชีวิน และปราโมทย์ สุขปัญญา, 2545 : 69) เป็นการมองอนาคตให้ถูกต้องว่าจะเกิดอะไร ถ้าอนาคตที่เกิดขึ้นเป็นจริงตามที่คาดคะเนก็เรียกว่า “วิสัยทัศน์ (Vision)” แต่ถ้าไม่เป็นจริงก็เรียกว่า “ความฝัน (Dream)” กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ต้องการจะให้องค์การเป็นไปอย่างใดอย่างหนึ่งในอนาคต จึงต้องมีการเสาะแสวงหาโอกาส และวิธีการที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ โดยการคำตอบ 3 ประการ คือ ปัจจุบันอยู่ที่ใด อนาคตต้องการจะไปไหน และจะทำอย่างไรจึงจะไปให้ถึง

ภารกิจ (Mission) เป็นเรื่องของขอบเขตของธุรกิจที่องค์กรกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน โดยมุ่งตอบคำถามว่า “เราเป็นใคร และเรากำลังทำอะไรอยู่” และองค์กรส่วนใหญ่มักจะบอกภารกิจขององค์กรไว้ในรายงานประจำปี เพื่อให้คนภายนอกได้รับรู้ว่าองค์กรมีสินค้าหรือบริการอะไร และให้บริการแก่ลูกค้ากลุ่มไหน (ณัฐพล ชวลิตชีวิน และปราโมทย์ ศุภปัญญา, 2545 : 69) อย่างไรก็ตามโรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องดำเนินการกิจกรรมตามที่กฎหมายกำหนด

สำหรับโรงเรียนซึ่งมีหน้าที่การบริการการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีการกิจต่างๆ ของโรงเรียนในการบริหารโดยทั่วไป Kimbrough และ นันเนอรัรี (Kimbrough and Nunnery, 1988 : 165-168) ได้แบ่งออกเป็น 8 งาน คือ

1. งานพัฒนาโรงเรียน
2. งานบริหารหลักสูตรและการสอน
3. งานบริหารเศรษฐกิจการศึกษา
4. งานธุรกิจ
5. งานบริหารบุคคล
6. งานกิจการนักเรียน
7. งานสร้างภาวะผู้นำในด้านความสัมพันธ์กับชุมชน
8. งานประเมินผลการวิจัย

สมิท และคณะ (Smith and Others, 1975 : 170) ได้แบ่งสัดส่วนการบริหารงานต่าง ๆ ของโรงเรียนไว้ดังนี้

1. งานวิชาการ ใช้เวลาในการบริหาร ร้อยละ 40
 2. งานบุคลากรและงานกิจการนักเรียน ใช้เวลาในการบริหาร ร้อยละ 20
 3. ส่วนงานอื่น ๆ ใช้เวลาในการบริหารแต่ละงานเพียง ร้อยละ 10 เท่านั้น
- จรรยา มุ่งการนา (2535 : 18) ได้แบ่งการบริหารโรงเรียนออกเป็น 6 งาน คือ
1. งานวิชาการ
 2. งานบุคลากร
 3. งานกิจการนักเรียน
 4. งานธุรการและการเงิน
 5. งานอาคารสถานที่
 6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน

สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2542 : 22) ระบุไว้ว่า โดยปกติแล้วงานพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนจะแบ่งออกเป็น 6 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานกิจการนักเรียน
3. งานบุคลากร
4. งานอาคารสถานที่
5. งานธุรการและการเงิน
6. งานความสัมพันธ์กับชุมชน

อนึ่ง หากโรงเรียนที่มีลักษณะงานพิเศษเพิ่มมาอีกและไม่สามารถรวมกลุ่มกับ 6 งานดังกล่าวข้างต้นแล้ว ก็สามารถเพิ่มอีกหนึ่งงาน เช่น งานกิจการพิเศษ ก็ได้

จะเห็นได้ว่า ภารกิจต่างๆ ของโรงเรียนข้างต้น ควรจะดำเนินภายใต้กรอบ 6 งาน คือ งานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานบุคลากร งานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน และงานความสัมพันธ์กับชุมชน อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า “กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งานประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง”

ดังนั้น การบริหารโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ให้ดำเนินงานตามภารกิจ 4 งาน คือ

1. งานวิชาการ
2. งานงบประมาณ
3. งานบริหารบุคคล
4. งานบริหารทั่วไป

สำหรับภารกิจ 4 งานข้างต้นถือเป็นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เพื่อให้การบริหารงานคล่องตัว และรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และประเทศชาติอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามโดยทั่วไปสถานศึกษาเอกชนมีอิสระ คล่องตัว และรวดเร็วในการบริหารงาน ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ดังนั้นสถานศึกษาทุกสังกัด ทั้งสถานศึกษาของรัฐและเอกชน จะต้องปฏิบัติตามดังรายละเอียดในแผนภูมิ 5

แผนภูมิ 5 ภารกิจของการบริหารจัดการสถานศึกษา



ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ (มปป. : 34)

จากแผนภูมิ 5 พบว่า ภารกิจของบริหารจัดการสถานศึกษา 4 งานข้างต้น ครอบคลุมงานต่างๆ ที่ทางโรงเรียนเคยปฏิบัติมาก่อนจะมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บังคับใช้ ขณะเดียวกันทางโรงเรียนมีอำนาจในการบริหารงานที่สามารถตัดสินใจโดยโรงเรียนเองได้มากขึ้น เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ เป็นต้น เนื่องจากเป็นสถานศึกษานิติบุคคล ดังนั้น โรงเรียนเรียนหรือสถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และสามารถบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าของประเทศชาติต่อไป

ภารกิจที่กล่าวมาข้างต้นย่อมมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารอย่างใกล้ชิด ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยุคใหม่ควรทบทวนงานต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับภาวะปัจจุบันมากน้อยเพียงไร ในขณะที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้บัญญัติว่า “กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งานประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง” หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ดำเนินงานภารกิจต่างๆ ภายใต้กรอบ 4 งาน ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น

เป้าหมาย (Goal) คือ ลักษณะถ้อยแถลงอย่างกว้างๆ ระบุถึงจุดหมายปลายทางขององค์กรที่เป็นส่วนร่วมที่องค์กรต้องการบรรลุจุดหมายนั้น (เสนาะ ดิยาว, 2543 : 101) เป้าหมายจะต้องกำหนดภารกิจของธุรกิจในรูปแบบของผลลัพธ์สำคัญที่ต้องการ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์จะช่วยผู้บริหารให้คิดเกี่ยวกับสิ่งที่ธุรกิจต้องการบรรลุผล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2542 : 307) และเป้าหมาย คือ ผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์กรต้องการให้บรรลุผล (วิโรจน์ สารรัตน์, 2542 : 36) และเมื่อองค์กรมีวิสัยทัศน์ มีภารกิจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจนจะนำไปสู่การจัดองค์กรที่เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อนำเป้าหมายในการดำเนินการต่าง ๆ ตามที่กำหนด ซึ่งจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ในอนาคต

การจัดองค์กร (Organizing) คือ การตัดสินใจเลือกวิธีการในการจัดแบ่งกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบ (Griffin, 1999 : 324) เพื่อจัดให้การประสานงานระหว่างกลุ่มกิจกรรมและกลุ่มบุคคลต่างๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างองค์กรที่ออกแบบไว้แต่เดิมยังมีความเหมาะสมที่จะทำให้บรรลุจุดหมายขององค์กรได้หรือไม่ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2542 : 66) ผู้บริหารจำเป็นจะต้องคิดและพิจารณาให้รอบคอบว่าจะดำเนินการจัดองค์กรในลักษณะใด หน่วยงานใดที่

เป็นหน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานใดเป็นหน่วยงานสนับสนุน (Staff) และจะต้องใช้บุคลากรตามตำแหน่งต่างๆ จำนวนเท่าใด เป็นต้น (ตุลา มหาพสุธานนท์, 2547 : 158)

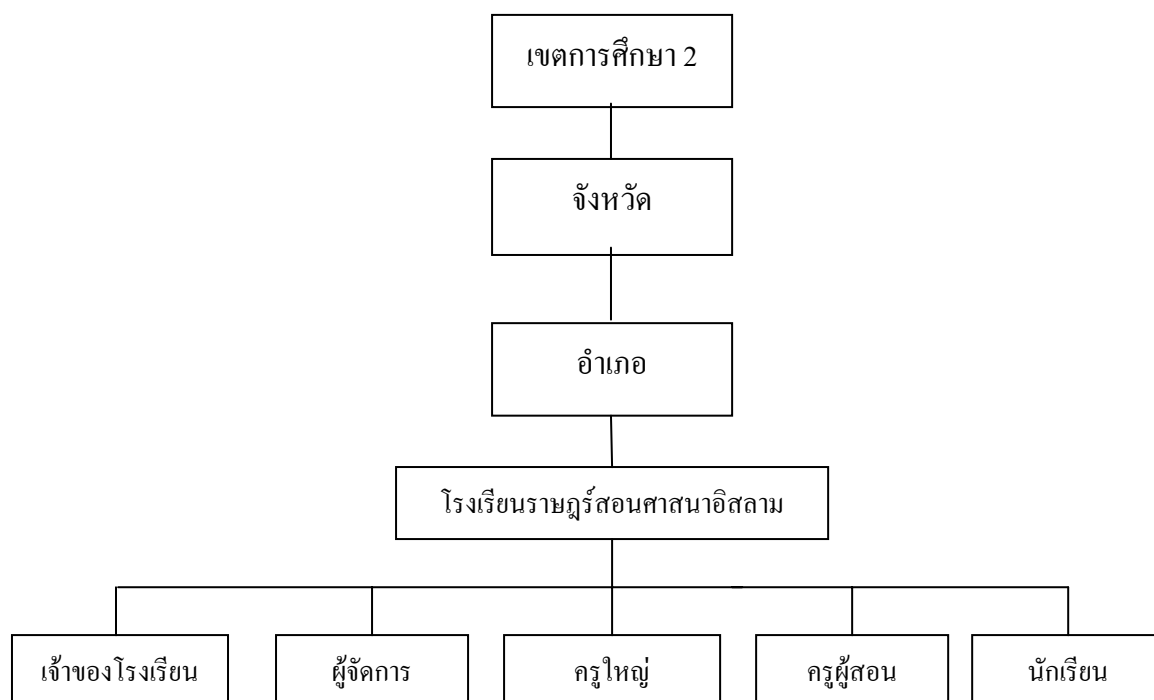
สำหรับรูปแบบของการจัดองค์การ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) การจัดองค์การแบบทางการหรือองค์การรูปนัย และ (2) องค์การแบบไม่เป็นทางการหรือองค์การรูปนัย ในขณะที่กระบวนการจัดองค์การ จะประกอบด้วย (1) การออกแบบงาน (2) การจัดกลุ่มงานหรือการจัดแผนกงาน (3) การกำหนดความสัมพันธ์ระหว่าง สายการบังคับบัญชา และขนาดของการบริหารหรือการควบคุม (4) การกระจายอำนาจหรืออำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน และ(5) การประสานงาน

โครงสร้างการบริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถาบันการศึกษา ที่มีพัฒนาการยาวนาน และมีมากในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีการจัดการศึกษาที่ไม่แตกต่างกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ คือ มีหน้าที่หลักเกี่ยวกับการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มบุคคลร่วมกันเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและประเทศชาติตามอุดมการณ์ของหลักสูตร เพียงแต่เจาะจงเยาวชนที่เป็นมุสลิมเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น ตามที่สนอง คັນสนุญุฑ์ และมยฺรีย จารุปาน (2532 : 32) ได้ระบุไว้ว่า “การจัดการศึกษาของชุมชนมุสลิมเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้กับผู้นับถือศาสนาอิสลาม เพื่อมุ่งธำรงรักษาศาสนาของตนไว้” ขณะเดียวกันรูปแบบของการจัดการศึกษามีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งเป็นไปตามบริบทของสถานศึกษาและประสบการณ์ของผู้บริหารเอง ซึ่งเป็นไปตามที่ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สตูล ยะลา สงขลา ปัตตานี และนราธิวาส เป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ใช้ภาษามลายูท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน การดำเนินชีวิตมีความผูกพันอยู่กับประเพณีท้องถิ่นและหลักธรรมของศาสนา” (สำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2, 2539 : 8) ดังนั้น การจัดการศึกษาในภูมิภาคนี้ อาจจำเป็นต้องมีรูปแบบที่แตกต่างจากภูมิภาคอื่นๆ ของประเทศไทย ทั้งนี้ จากการศึกษาหารูปแบบของการบริหารงานวิชาการในเขตพื้นที่การศึกษาห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นโครงการนำร่องที่จะก่อให้เกิดรูปแบบของการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น สังคม และวัฒนธรรม (สุวิมล เขี้ยวแก้ว และคณะ, 2545 : 263)

สำหรับการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงสร้างการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งตั้งแต่อดีตมีหน่วยงานที่กำกับดูแล ดังแผนภูมิ 6

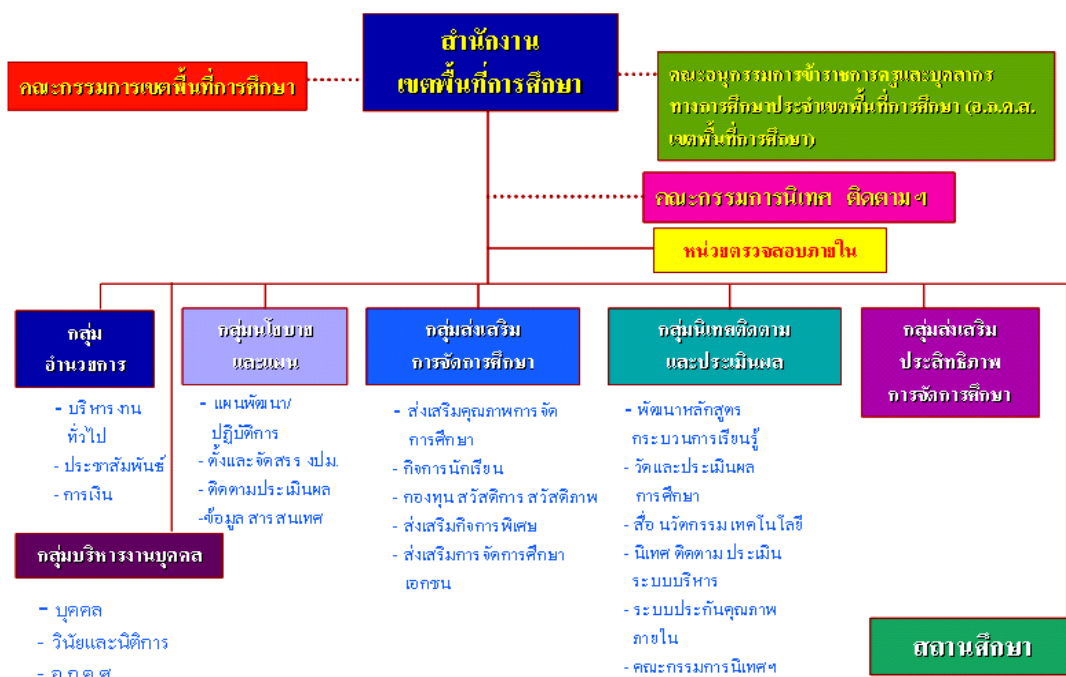
แผนภูมิ 6 โครงสร้างการบริหารโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม



ที่มา : คณิต ไช่มุกด์ และคณะ (2525 : 31)

จากแผนภูมิ 6 พบว่า การบริหารโรงเรียนราษฎร์รวมถึงโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม (ชื่อเดิมก่อนเปลี่ยนเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม) มีสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตการศึกษา 2 ตามลำดับ เป็นหน่วยงานที่กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด แต่หลังจากที่มีกฎหมายปฏิรูประบบราชการ มีหลายหน่วยงานต้องเปลี่ยนแปลง หรือยุบรวม เช่นเดียวกันกับหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษาภาคเอกชน ดังแผนภูมิ 7

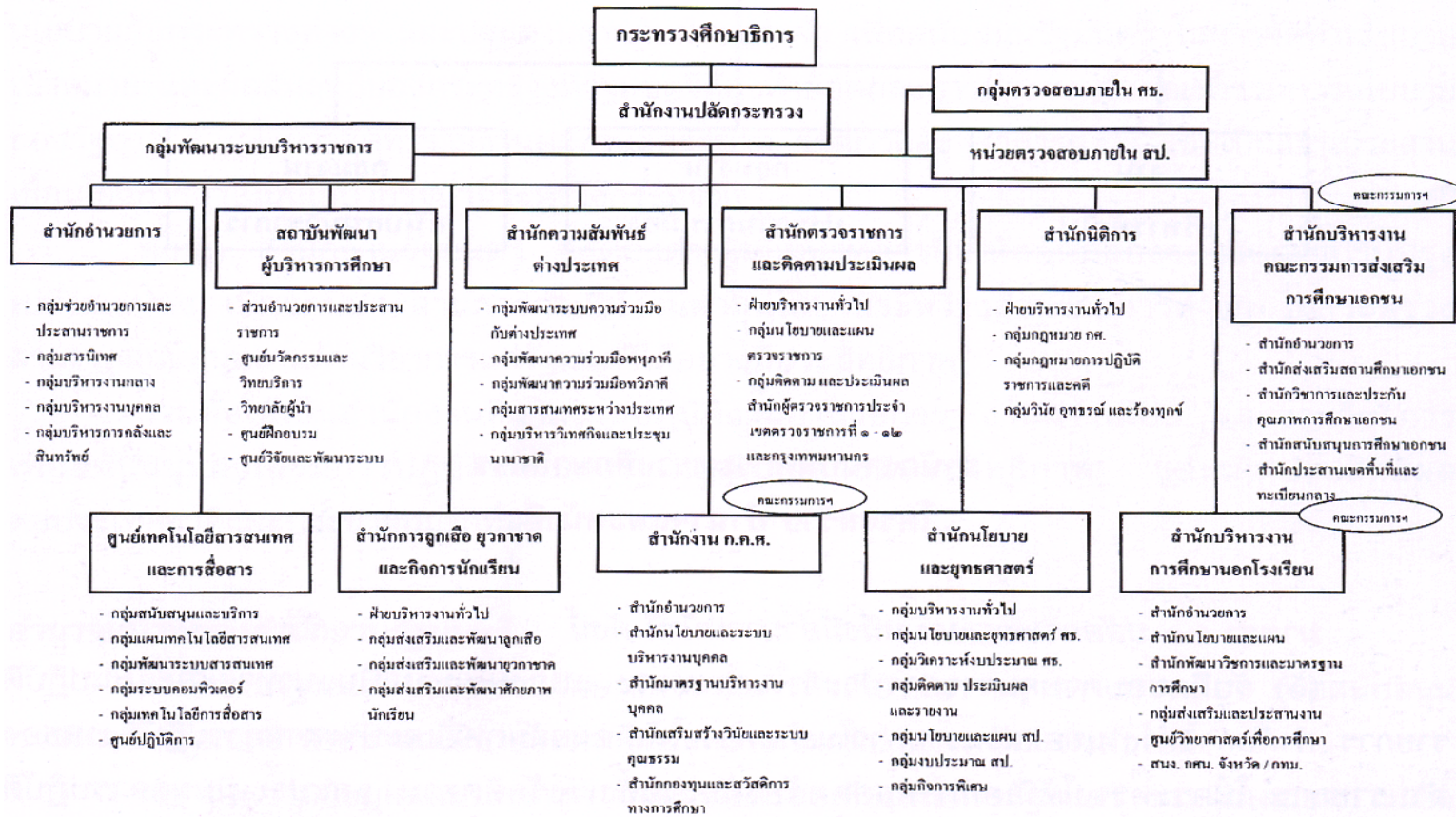
แผนภูมิ 7 โครงสร้างการบริหารการศึกษาเอกชนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา



ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, 2547

จากแผนภูมิ 7 จะเห็นว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) เป็นผู้กำหนดนโยบายด้านวิชาการของสถานศึกษาทุกแห่ง ที่จะต้องนำมาปฏิบัติในการบริหารการศึกษา ในขณะที่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เป็นผู้กำหนดนโยบายด้านงานบริหารการเงิน การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นต้น ซึ่งทางโรงเรียนจะต้องนำมาปฏิบัติในการบริหารการศึกษาของโรงเรียน ดังแผนภูมิ 8

แผนภูมิ 8 โครงสร้างสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ



ที่มา : กระทรวงศึกษาธิการ, 2550

จากแผนภูมิ 7 จะเห็นว่า สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ซึ่งเป็นต้นสังกัดโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เป็นผู้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษา เอกชน แต่ไม่ครอบคลุมภารกิจทั้ง 4 ด้าน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และ งานบริหารทั่วไป กล่าวคือ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) ที่สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ จะเป็นผู้กำหนดนโยบายที่เกี่ยวกับงานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป ส่วนงานด้านวิชาการซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษามีสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เป็นผู้กำหนดนโยบายหลักด้านวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับโครงสร้างการบริหารกระทรวงศึกษาธิการที่มีกฎหมายกำหนด กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ในทางปฏิบัติโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะต้องรับนโยบายมาจากสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ควบคู่กัน ประกอบกับในอดีตที่ผ่านมาผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาเอง ซึ่งขาดความรู้และทักษะเกี่ยวกับการบริหารอยู่แล้ว เพียงแต่อาศัยประสบการณ์ในฐานะเจ้าของโรงเรียนเป็นทุนเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมวิทย์ นิลรัตน์ (2535 : บทคัดย่อ) พบว่า ข้อเสนอแนะส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้จัดการโรงเรียนไม่เข้าใจในหลักการบริหารโรงเรียน ขาดบุคลากร ปฏิบัติงาน ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดทั้งอาคารสถานที่ที่มีจำกัด และได้เสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข คือ ควรจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารโรงเรียนให้แก่ผู้จัดการหรือครูใหญ่ รัฐควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณเพิ่มมากยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควรสร้างความพร้อมที่จะเป็นบริหารยุคใหม่ มีความเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ มีภาวะผู้นำ มีใบประกอบวิชาชีพ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นต้น ซึ่ง ชีระ รุญเจริญ (2546 : 22-24) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย

- 1) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน
- 2) การศึกษา
- 3) บุคลิกภาพ
- 4) คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 5) ความสามารถและทักษะ
- 6) การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

สภาพปัจจุบันของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่เยาวชนที่นับถือศาสนาอิสลามให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ และส่วนใหญ่อยู่ในห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ สงขลา ยะลา ปัตตานี นราธิวาส และสตูล เปิดทำการสอนวิชาสามัญ วิชาชีพ และวิชาศาสนา มีสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ ให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ เพื่อยกระดับโรงเรียนให้มีคุณภาพทัดเทียมกับสถานศึกษาของรัฐ (ชิดชนก เขิงเขาวัว และคณะ, 2541 :1) โดยการดำเนินการทั้งหมดให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 สามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

คณะกรรมการการศึกษาเอกชน

1. คณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการศึกษานอกโรงเรียน อธิบดีกรมวิชาการ อธิบดีกรมสามัญศึกษา อธิบดีกรมอาชีวศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งจาก ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการ 2 คน ครูใหญ่ หรือครู 2 คน และบุคคลอื่นอีก 3 คนเป็นกรรมการ และให้เลขาธิการเป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา 17)

2. คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีเกี่ยวกับการศึกษาและ การดำเนินงานของโรงเรียน การจัดทำโครงการส่งเสริมการศึกษาของ โรงเรียนและประสานงานการศึกษาบางส่วน ราชการอื่นเพื่อประโยชน์ในการ ควบคุมและส่งเสริมการศึกษาและกิจการของโรงเรียน

(2) ให้ความเห็นหรือคำแนะนำแก่รัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง หรือระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

(3) แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการอย่างหนึ่ง อย่างใดตามที่ คณะกรรมการการศึกษาเอกชนมอบหมาย

(4) ปฏิบัติการอื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการ การศึกษาเอกชน

ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทำหน้าที่เกี่ยวกับ การดำเนินงานของ คณะกรรมการการศึกษาเอกชน (มาตรา 8)

การบริหารและการควบคุมโรงเรียน

1. ให้มีคณะกรรมการอำนวยการเพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแลการบริหารโรงเรียนได้ (มาตรา 24)
 2. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้แทนของนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตให้จัดตั้งโรงเรียนเป็น ประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ 1 คน และบุคคลอื่น ซึ่งผู้รับใบอนุญาตแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คนแต่ไม่เกิน 8 คน ในจำนวนนี้ อย่างน้อยต้องเป็นผู้แทนของครูในโรงเรียนนั้น 1 คน และผู้แทนของผู้ปกครอง นักเรียนในโรงเรียนนั้น 1 คนเป็นกรรมการ และให้ครูใหญ่เป็นกรรมการและเลขานุการ (มาตรา 25)
 3. กรรมการอำนวยการมีวาระ อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี(มาตรา 26)
 4. คณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจ หน้าที่ ดังต่อไปนี้
 - (1) ควบคุมดูแลให้โรงเรียนปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายอื่น
 - (2) พิจารณาวินิจฉัยคำร้องทุกข์ของครู นักเรียน หรือผู้ปกครองของนักเรียน
 - (3) เสนอความเห็นและให้คำแนะนำแก่ผู้รับใบอนุญาตเกี่ยวกับ นโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน (มาตรา 28)
 5. คณะกรรมการอำนวยการของโรงเรียนต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยหนึ่งครั้ง ในแต่ละภาคการศึกษา (มาตรา 29)
 6. ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดให้มีผู้จัดการคนหนึ่งเป็นผู้มีหน้าที่ ควบคุมดูแลรับผิดชอบในกิจการทั่วไปของโรงเรียน และควบคุมปกครอง ครูใหญ่ ครู และนักเรียนในโรงเรียน (มาตรา 30)
 7. ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดให้มีครูใหญ่คนหนึ่ง เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบในด้านวิชาการของโรงเรียน และเป็นผู้ควบคุมปกครองครูและ นักเรียนของโรงเรียน (มาตรา 33)
 8. ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดให้มีครูประจำการสอนอยู่ในโรงเรียน ให้เพียงพอแก่จำนวนนักเรียนและจำนวนชั้นของโรงเรียน (มาตรา 38)
 9. ผู้จัดการ ครูใหญ่ และครู มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ร่วมกัน ดังต่อไปนี้
 - (1) จัดให้นักเรียนได้รับการศึกษาตลอดเวลาที่โรงเรียนเปิดทำการสอน
 - (2) รักษาความสงบเรียบร้อยตลอดเวลาที่มีนักเรียนอยู่ในโรงเรียน รวมทั้งสอดส่องระมัดระวังมิให้มีการดำเนินการอันเป็นภัยต่อความมั่นคงหรือ ความปลอดภัยของประเทศ หรือความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของ ประชาชนในบริเวณ โรงเรียน (มาตรา 48)

10. ผู้จัดการและครูใหญ่ต้องจัดให้มีทะเบียนครู ทะเบียน นักเรียน บัญชีเรียกชื่อนักเรียน ทะเบียนประวัติของโรงเรียน การประเมินผล การเรียน สมุดหมายเหตุรายวัน สมุดลงเวลาทำงานของครู และเอกสารอื่น ที่เกี่ยวกับการให้การศึกษา ซึ่งต้องจัดทำให้ถูกต้องตามความเป็นจริง และเก็บ รักษาไว้ให้อยู่ในสภาพที่ตรวจสอบได้ เว้นแต่ได้รับการยกเว้นหรือผ่อนผันจาก ผู้อนุญาต ทั้งนี้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 49)

11. การจัดทำเอกสารเกี่ยวกับกิจการของโรงเรียนต้อง ใช้ภาษาไทยการสอนในโรงเรียนนอกจากการสอนวิชาภาษาต่างประเทศต้องใช้ภาษาไทย หากจะใช้เป็นภาษาต่างประเทศให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับอนุญาต จากผู้อนุญาตโดยได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรี(มาตรา 50)

12. ให้ผู้รับใบอนุญาตและผู้จัดการร่วมกันรับผิดชอบในการจัดทำบัญชีการเงิน และบัญชีอื่นของโรงเรียนตามแบบและระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดการลงรายการในบัญชี ต้องแสดงให้ถูกต้องตามความเป็นจริง (มาตรา 52)

13. ให้ผู้จัดการจัดทำรายงานแสดงกิจการของโรงเรียน เสนอต่อผู้อนุญาตตามกำหนดระยะเวลาและตามแบบที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 53)

14. ห้ามผู้รับใบอนุญาตโฆษณาหรือยอมให้ผู้อื่น โฆษณาด้วย ประการใดซึ่งกิจการของโรงเรียนในลักษณะโอ้อวดเกินความจริง หรือใน ลักษณะที่แสดงว่าโรงเรียนของตนเป็นตัวแทนหรือสาขาของสถาบัน หรือสถานศึกษาในต่างประเทศอันเป็นเท็จ (มาตรา 58)

15. ห้ามผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครูใช้ หรือ ยอมให้ผู้อื่น ใช้สถานที่หรือบริเวณ โรงเรียนทำการสอนหรืออบรมเพื่อสนับสนุน ซึ่งลัทธิที่เป็นภัยต่อความมั่นคงหรือความปลอดภัยของประเทศ หรือขัดต่อการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ หรือทำการอื่นใดอันขัดต่อ กฎหมาย หรือขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน หรือ ที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียแก่โรงเรียน (มาตรา 59)

16. ผู้รับใบอนุญาตซึ่งประสงค์จะเลิกดำเนินการ โรงเรียน เมื่อสิ้นปีการศึกษา ให้ยื่นคำขอพร้อมทั้งแสดงรายละเอียดและเหตุผลที่ต้องการขอลีกต่อผู้อนุญาตก่อนสิ้นปีการศึกษาไม่น้อยกว่าเก้าสิบวัน

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตมีเหตุจำเป็นต้องเลิกดำเนินการ โรงเรียน ก่อนสิ้นปีการศึกษา ให้ยื่นคำขอตามวรรคหนึ่งต่อผู้อนุญาตไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ก่อนวันที่ประสงค์จะเลิกดำเนินการ

เมื่อได้รับคำขอตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ให้ผู้อนุญาตพิจารณาและ มีคำสั่งว่าจะควรรอนุญาตให้เลิกได้เมื่อใด ภายใต้เงื่อนไขและวิธีการอย่างไร ทั้งนี้โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์และส่วนได้เสียของนักเรียนในโรงเรียนนั้น เป็นสำคัญ

ให้ผู้รับใบอนุญาตรวบรวมหลักฐานเกี่ยวกับการวัดผลการศึกษา การประเมินผลการเรียน ต้นข้าวใบสุทธิ ทะเบียนนักเรียน บัญชีเรียกชื่อนักเรียน และสมุดหมายเหตุรายวัน ส่งมอบต่อผู้อนุญาตให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวัน นับแต่วันเลิกดำเนินกิจการ เว้นแต่ผู้รับใบอนุญาตไม่สามารถส่งมอบหลักฐานดังกล่าว ได้โดยมีเหตุผลสมควรอันมิใช่เป็นความผิดของผู้รับใบอนุญาต (มาตรา 60)

จรรยา มรรยาท วินัย และหน้าที่

1. ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครู ต้องมีจรรยา และมรรยาทอันดีงาม และต้องปฏิบัติตนให้อยู่ในวินัยและหน้าที่ตามระเบียบที่ รัฐมนตรีกำหนด

นอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ครูใหญ่และครูต้องปฏิบัติ ตามระเบียบว่าด้วยจรรยา มรรยาท และวินัยตามระเบียบประเพณีของครูตามที่คุรุสภา กำหนด และตามระเบียบของโรงเรียนที่ตนมีหน้าที่ทำการสอนซึ่ง ได้รับอนุมัติ จากผู้อนุญาตด้วย (มาตรา 61)

2. ในกรณีที่ครูใหญ่หรือครูประพฤติตนผิดจรรยา มรรยาท หรือไม่ปฏิบัติตนตามวินัย หรือหน้าที่ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 61 ให้ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้จัดการซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้รับใบอนุญาตมีอำนาจ สั่งลงโทษโดยการดำหนิโทษเป็นลายลักษณ์อักษร ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดเงินเดือน หรือสั่งให้พ้นจากหน้าที่ครูใหญ่หรือครู ตามควรแก่กรณี

การสั่งลงโทษครูใหญ่หรือครูตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 63)

การอุดหนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือโรงเรียน ครูใหญ่ และครู

1. การอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียน ให้กระทำได้ ดังต่อไปนี้

- (1) จัดส่งครูไปช่วยสอนในโรงเรียน
- (2) ให้อุปกรณ์การศึกษา
- (3) ให้เงินอุดหนุน
- (4) ให้เข้าทรัพย์สินของกระทรวงศึกษาธิการ
- (5) อุดหนุนและส่งเสริมด้วยประการอื่น

การอุดหนุนและส่งเสริมโรงเรียนตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตาม ระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด (มาตรา 64)

2. การส่งเสริมและช่วยเหลือครูใหญ่และครู ให้กระทำ ได้ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้การอบรมทางวิชาการ
- (2) ให้เงินสงเคราะห์ตามส่วนที่รัฐบาลจัดสรรเข้าในกองทุน สงเคราะห์
- (3) ให้เงินสมทบเงินเดือนหรือค่าครองชีพ
- (4) ส่งเสริมและช่วยเหลือด้วยประการอื่น

การส่งเสริมและช่วยเหลือตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามระเบียบที่ รัฐมนตรีกำหนด

(มาตรา 65)

การคุ้มครองการทำงานและการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู

1. รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดระเบียบเกี่ยวกับการคุ้มครอง การทำงานและการสงเคราะห์ครูใหญ่และครู ดังต่อไปนี้

- (1) อัตราเงินเดือนหรือค่าสอนซึ่งผู้รับใบอนุญาตต้องจ่ายให้ครูใหญ่ และครู
- (2) แบบและข้อกำหนดของสัญญาการเป็นครูใหญ่และครู
- (3) การร้องทุกข์ของครูใหญ่หรือครูต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานของครูใหญ่และครู
- (4) การประนีประนอมข้อขัดแย้งระหว่างครูใหญ่หรือครูกับผู้รับ ใบอนุญาตหรือผู้จัดการ
- (5) การจ่ายค่าชดเชยและค่าทดแทนให้แก่ครูใหญ่และครู
- (6) การจัดการกองทุนสงเคราะห์ การเรียกเก็บและการนำส่ง เงินสมทบ การจ่ายเงินสงเคราะห์ตาม มาตรา 73 และการจ่ายเงินทุน เลี้ยงชีพตาม มาตรา 74
- (7) การสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของครูใหญ่และครู (มาตรา 66)

2. ให้มีกองทุนสงเคราะห์ในกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นทุนจ่ายให้แก่ครูใหญ่และครูตาม มาตรา 66 (5) (6) และ (7)

กองทุนสงเคราะห์ประกอบด้วยเงินสมทบ เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้บริจาคและเงินรายได้อื่น เงินที่กองทุนสงเคราะห์ได้รับทั้งสิ้นเป็นของกองทุนสงเคราะห์ใน กระทรวงศึกษาธิการ โดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

การจัดการกองทุนสงเคราะห์ การเรียกเก็บและการนำส่งเงินสมทบ การจ่ายเงิน สงเคราะห์หรือเงินทุติยภูมิ และการอุทธรณ์การจ่ายเงิน สงเคราะห์หรือเงินทุติยภูมิ ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนดตาม มาตรา 66 (5) หรือ (6) ระเบียบนั้นต้องได้รับความเห็นชอบของรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงการคลัง (มาตรา 67)

3. ให้ครูใหญ่ ครู ผู้รับใบอนุญาต และรัฐบาลออกเงินสมทบ ในกองทุนสงเคราะห์ ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ครูใหญ่หรือครูออกเงินสมทบในอัตราร้อยละสามของเงินเดือน รายเดือนที่ครูใหญ่หรือครูแต่ละคนได้รับ

(2) ผู้รับใบอนุญาตออกเงินสมทบเป็นจำนวนเท่ากับเงินสมทบที่ครูใหญ่ หรือครูออกตาม (1) เป็นรายคน

(3) รัฐบาลออกเงินสมทบเป็นจำนวนสองเท่าของเงินสมทบที่ครูใหญ่ หรือครูออกตาม (1) เป็นรายคน (มาตรา 68)

4. ครูใหญ่หรือครูมีสิทธิได้รับเงินทุติยภูมิเมื่อออกจากงาน ดังต่อไปนี้

(1) เงินทุติยภูมิประเภท 1 เท่ากับจำนวนที่ครูใหญ่หรือครูได้ออก สมทบตาม มาตรา 68 (1) พร้อมทั้งดอกเบี้ยตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด

(2) เงินทุติยภูมิประเภท 2 เท่ากับจำนวนที่ผู้รับใบอนุญาตและ รัฐบาลได้ออก สมทบตาม มาตรา 68 (2) และ (3) โดยไม่มีดอกเบี้ย

ครูใหญ่และครูไม่มีสิทธิได้รับเงินทุติยภูมิประเภท 2 ในกรณีออก จากงานก่อนมี เวลาทำงานครบห้าปีบริบูรณ์ หรือออกจากงานโดยมีความผิด เว้นแต่เป็นการออกจากงานเพราะตาย หรือเจ็บป่วยทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ ทางราชการรับรอง ได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าไม่สามารถ ประกอบอาชีพครู ต่อไปได้ หรือเพราะ โรงเรียนเลิกกิจการ

ในกรณีที่ครูใหญ่หรือครูมีเวลาทำงานเกินห้าปีอาจได้รับการพิจารณา ให้ได้รับ เงินทุติยภูมิประเภท 2 มากกว่าจำนวนดังกล่าวใน (2) ก็ได้ ทั้งนี้ตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

การนับเวลาทำงานให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่หนึ่งของเดือนที่ครูใหญ่หรือ ครูได้ออกเงิน สมทบตาม มาตรา 68 (1) (มาตรา 74)

5. การนำเงินของกองทุนสงเคราะห์ไปใช้จ่ายเพื่อการ บริหารงานของกองทุน สงเคราะห์ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการคลัง (มาตรา 75)

6. ให้สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่ในการ ตรวจสอบบัญชีและการเงินของกองทุนสงเคราะห์ตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 76)

การเพิกถอนใบอนุญาต และมาตรการพิเศษ

1. ให้ผู้อนุญาตมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้จัดตั้ง โรงเรียนตาม มาตรา 18 ได้เมื่อปรากฏว่า

- (1) ผู้รับใบอนุญาตขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งอย่างใดตาม มาตรา 19
- (2) ผู้รับใบอนุญาตขาดทุนทรัพย์ที่จะดำเนินกิจการของโรงเรียนได้
- (3) ผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎกระทรวง หรือระเบียบ ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และทำให้เกิดผล เสียหาย หรือ
- (4) ผู้รับใบอนุญาตฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อนุญาต หรือ พนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งสั่งตามพระราชบัญญัตินี้ และเกิดผลเสียหายอย่างร้ายแรง (มาตรา 85)

2. ให้ผู้อนุญาตมีอำนาจสั่งเพิกถอนใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครูได้เมื่อปรากฏว่า

- (1) ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครูขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้าม อย่างหนึ่งอย่างใดตาม มาตรา 32 มาตรา 35 หรือ มาตรา 40 แล้วแต่กรณี หรือ
- (2) ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครูฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม หน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือตามกฎกระทรวง หรือระเบียบ ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ และทำให้เกิดผลเสียหาย (มาตรา 86)

การอุทธรณ์

1. ในกรณีที่ผู้อนุญาตไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่อนุญาตตาม มาตรา 18 มาตรา, 20 มาตรา, 21 มาตรา31 มาตรา, 34 มาตรา, 37 มาตรา, 39 มาตรา 41, มาตรา 42, มาตรา 57, หรือ มาตรา 60 ผู้ขออนุญาต หรือผู้ยื่นคำขออนุญาต แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือของผู้อนุญาตแจ้งการ ไม่ออกใบอนุญาตหรือ การไม่อนุญาต คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด (มาตรา 94)

2. ในกรณีที่ผู้อนุญาตมีคำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตตาม มาตรา 22 มาตรา 23 มาตรา62 มาตรา 85 หรือ มาตรา 86 ผู้ยื่นคำขออนุญาต ผู้รับ ใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครู แล้วแต่กรณี มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือของผู้อนุญาตแจ้งการเพิกถอนใบอนุญาต

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด (มาตรา 95)

3. ในกรณีที่คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานมีคำวินิจฉัย ตาม มาตรา 82 และได้แจ้งคำสั่งให้คู่กรณีทราบ หากคู่กรณีไม่พอใจคำสั่งนั้น ให้คู่กรณีมีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อรัฐมนตรีภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งดังกล่าว

คำวินิจฉัยของรัฐมนตรีให้เป็นที่สุด (มาตรา 97)

พนักงานเจ้าหน้าที่

1. ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(1) เข้าไปในโรงเรียนเพื่อตรวจสอบกิจการและการดำเนินงานของโรงเรียนในระหว่างเวลาทำการหรือเปิดทำการ ทั้งนี้ เพื่อตรวจตรา ควบคุมให้โรงเรียนปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือเรียกผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครู มาให้ ถ้อยคำหรือชี้แจงหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้รับ ใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่ ครู หรือนุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวก ตามสมควร (มาตรา 98)

2. การปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา (มาตรา 101)

บทกำหนดโทษ

1. ผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 18 วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับ ไม่เกินสองพันบาท

ในกรณีที่ผู้ได้รับโทษตามวรรคหนึ่งแล้วกระทำความผิดซ้ำอีก ต้องระวางโทษ ปรับตั้งแต่สองพันบาทถึงสองหมื่นบาท (มาตรา 102)

2. ผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 31 มาตรา 34 หรือ มาตรา 39 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

ผู้ใดถูกเพิกถอนใบอนุญาตให้เป็นผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครูยังกระทำการเป็นผู้จัดการ ครูใหญ่ หรือครูอีก หรือผู้ใดได้รับโทษตามวรรคหนึ่งแล้วกระทำความผิดซ้ำอีก ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือ ทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 107)

3. ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครู ผู้ใดไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 42 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท (มาตรา 108)

4. ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ควบคุมดูแลโรงเรียน หรือละเลย ให้โรงเรียนดำเนินกิจการไปโดยฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม มาตรา 45 หรือ มาตรา 50 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท (มาตรา 109)

5. ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้อนุญาตที่สั่ง ตาม มาตรา 55 หรือ มาตรา 56 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือ ปรับไม่เกินหนึ่งพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 112)
6. ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 57 มาตรา 58 ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท (มาตรา 113)
7. ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครู ผู้ใดฝ่าฝืน มาตรา 59 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 114)
8. ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนดตาม มาตรา 66 (1) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท (มาตรา 116)
9. ผู้รับใบอนุญาตผู้ใดไม่จ่ายค่าชดเชยหรือค่าทดแทน ให้แก่ครูใหญ่หรือครู ตามคำวินิจฉัยของคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานตาม มาตรา 78 (3) ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท (มาตรา 117)
10. ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้แทนของนิติบุคคลนั้น ต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นด้วย เว้นแต่จะพิสูจน์ได้ว่าการกระทำของนิติบุคคลนั้นได้กระทำโดยตนมิได้รู้เห็นหรือยินยอมด้วย (มาตรา 120)
11. บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้มีโทษปรับ สถานเดียว ให้เลขาธิการสำหรับกรุงเทพมหานครหรือผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับจังหวัดอื่นมีอำนาจเปรียบเทียบปรับผู้ต้องหาได้ เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระ ค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกัน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
ถ้าผู้ต้องหาไม่ยินยอมตามที่เปรียบเทียบหรือเมื่อยินยอมแล้วไม่ชำระค่าปรับภายในกำหนดเวลาดังกล่าวให้ดำเนินคดีเพื่อฟ้องร้องต่อไป (มาตรา 121)

บทเฉพาะกาล

1. ให้คณะกรรมการการศึกษาเอกชนตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ ซึ่งอยู่ในตำแหน่งในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัตินี้ แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (มาตรา 122)

2. ให้โรงเรียนราษฎร์ที่จัดตั้ง ตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนราษฎร์เป็นโรงเรียน เอกชนตามพระราชบัญญัตินี้ และให้ถือว่าผู้ซึ่ง ได้รับใบอนุญาตให้เป็นเจ้าของผู้จัดการ ครูใหญ่หรือ ครู ตามกฎหมายว่าด้วย โรงเรียนราษฎร์เป็นผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการ ครูใหญ่หรือครู แล้วแต่กรณี ตามพระราชบัญญัตินี้ (มาตรา 123)

3. ให้บรรดากฎกระทรวง และระเบียบที่ออกตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ซึ่ง ใช้บังคับอยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ยังคงใช้บังคับได้ต่อไปเท่าที่ไม่ขัด หรือแย้งกับบทบัญญัติในพระราชบัญญัตินี้ จนกว่าจะมีกฎกระทรวงและระเบียบที่ออกตาม พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ (มาตรา 124)

จะเห็นได้ว่า การบริหารการศึกษาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีระบบและระเบียบมากขึ้น และการพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มี “มิตिकความมั่นคง” มาเกี่ยวข้องด้วยเสมอ ถึงแม้การพัฒนาเหล่านั้น มี “มิตिकการพัฒนา” และ “มิตिकการมีส่วนร่วม” ก็ตาม ดังที่ วินิจ สังขรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ระบุไว้ว่า

“การดำเนินการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะให้เป็นโรงเรียนราษฎร์สอน ศาสนาอิสลามและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามลำดับ เกิดขึ้นในช่วง 3 ช่วงเวลา (พ.ศ. 2442-2502, 2503-2524 และ 2525-2539) และถึงแม้ว่าการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลแห่งรัฐที่ว่าด้วย “มิตिकความมั่นคง” เป็นหลักก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้ว รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยก็จำเป็นต้องยอมให้ เหตุผลแห่งรัฐที่ว่าด้วย “มิตिकการพัฒนา” และ “มิตिकการมีส่วนร่วม” มีบทบาทด้วย แม้จะ เป็นเพียงเล็กน้อยก็ตาม”

ในขณะที่หลังจากเกิดเหตุการณ์ปล้นปืนที่ค่ายกองพันทหารพัฒนาที่ 4 อ.เจาะไอร้อง จ.นราธิวาส เมื่อวันที่ 4 มกราคม พ.ศ. 2547 นั้น ประกอบกับการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบใน สามจังหวัดชายแดนภาคใต้มาหลายครั้ง เป็นต้นมาจนปัจจุบัน ทำให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม และปอเนาะ ได้รับความสนใจเป็นพิเศษอีกครั้ง และมีหน่วยงานทางราชการที่เกี่ยวข้องได้จัด ให้มีแผนงานและโครงการต่าง ๆ เป็นระยะๆ ต่อเนื่องกันในปัจจุบัน นอกจากนั้น กษมา วรวรรณ ณ อยุธยา (2548) ระบุไว้ว่า ต่อไปนี้ทุก ๆ 2 เดือน จะมีการประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อติดตาม ความก้าวหน้าเรื่องโรงเรียนคาถิกและการศึกษาทั้งหมดในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ผู้จัดการ ออนไลน์, 2548) และรัฐบาลยังได้กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

เกี่ยวกับการพัฒนาโรงเรียนปอเนาะ โดยระบุว่า “กระทรวงศึกษาธิการจะเร่งพัฒนาโรงเรียนสอนศาสนาหรือโรงเรียนปอเนาะให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น โดยจะมีการออกระเบียบใหม่ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาเอกชน มาตรา 15(1) เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาโรงเรียนปอเนาะให้เหมาะสม รัฐบาลจะเข้าไปสนับสนุน ตลอดจนร่วมพัฒนาครู หลักสูตร อุปกรณ์การเรียนการสอน และคอมพิวเตอร์ ส่วนทางด้านหลักสูตรการเรียนสอนของโรงเรียนปอเนาะนั้น อาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจะหารือร่วมกับผู้แทน โรงเรียนปอเนาะต่อไป (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้, 2574)

สำหรับระเบียบกระทรวงศึกษาธิการที่ว่า คือ ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2547 มีดังนี้

ด้วยกระทรวงศึกษาธิการเห็นสมควรออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการส่งเสริม และสนับสนุน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาจังหวัดชายแดนภาคใต้

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 มาตรา 17 และมาตรา 64 แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการส่งเสริมและสนับสนุน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ พ.ศ. 2547”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ใช้บังคับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2547 เป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งอื่นใด ในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“โรงเรียน” หมายความว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15 (2) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ที่สอนศาสนาอย่างเดียวหรือสอนศาสนาควบคู่วิชาสามัญ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่แปรสภาพเป็นโรงเรียนตามมาตรา 15 (1) แห่งพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2545 เป็นต้นไป โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่อยู่ในโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

“ผู้รับใบอนุญาต” หมายความว่า ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ทำหน้าที่เสมือนผู้รับใบอนุญาต ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 มาตรา 22 วรรคสอง หรือผู้ที่ได้รับอนุญาต ให้ทำการแทนผู้รับใบอนุญาต

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนหรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน

“ผู้อนุญาต” หมายความว่า เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน สำหรับกรุงเทพมหานคร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายสำหรับจังหวัดอื่น

ข้อ 5 ให้เลขานุการคณะกรรมการการศึกษาเอกชน รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจตีความ และวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้

หมวด 1 การส่งเสริมและสนับสนุน

ข้อ 6 สำนักงานอาจส่งเสริมและสนับสนุน โรงเรียน ดังต่อไปนี้

- (1) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน
- (2) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านวัสดุและครุภัณฑ์
- (3) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอาคารสถานที่
- (4) ส่งเสริมและสนับสนุนด้านอื่น ตามที่สำนักงานกำหนด

ข้อ 7 การส่งเสริมและสนับสนุนตามหมวดนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข ที่สำนักงานกำหนด และตามงบประมาณที่สำนักงานได้รับ

หมวด 2 มาตรการควบคุม

ข้อ 8 ให้ผู้อนุญาต ทำหน้าที่กำกับดูแลการใช้จ่ายงบประมาณที่รัฐส่งเสริมและสนับสนุน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานกำหนด

ข้อ 9 เมื่อปรากฏว่ามีการทุจริต หรือปฏิบัติไม่ชอบตามระเบียบนี้ ให้ผู้อนุญาตพิจารณาดำเนินการตามกฎหมาย (ราชกิจจานุเบกษา, 2548 : 16-17)

สำหรับปัจจุบันความช่วยเหลือของรัฐด้านการอุดหนุนให้กับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ได้ออกประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสำหรับโรงเรียนเอกชน ซึ่งประกาศฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่การศึกษา 2547 เป็นต้น สรุปตามหลักเกณฑ์ได้ ดังนี้ (ประกาศสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2547 :1-6)

1) โรงเรียนที่ได้รับเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องมีลักษณะดังนี้

1.1 โรงเรียนที่จัดการศึกษาในระบบ ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับใดระดับหนึ่ง หรือหลายระดับรวมกัน

1.2 โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตให้เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงศึกษาธิการ

- 2) มีนักเรียนที่มีสิทธิได้รับการอุดหนุนตามกฎหมายกำหนด
- 3) วิธีการรับการอุดหนุนให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
- 4) อัตราการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 อัตราการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา

หน่วย : บาท/คน/ปี

ระดับการศึกษา	ค่าใช้จ่ายพื้นฐาน	เงินเดือนครู	รวม
1. ก่อนประถมศึกษา	600	3,440	4,040
2. ประถมศึกษา	1,100	3,440	4,540
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	1,800	4,300	6,100
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	2,700	4,300	7,000

ที่มา : สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2547 : 6)

ตาราง 2 อัตราการอุดหนุนเป็นเงินค่าใช้จ่ายรายหัวนักเรียนในโรงเรียนเอกชนการกุศล

และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของมัสยิดหรือมูลนิธิ

หน่วย : บาท/คน/ปี

ระดับการศึกษา	ค่าใช้จ่ายพื้นฐาน	เงินเดือนครู	อุดหนุนสมทบ	รวม
1. ก่อนประถมศึกษา	600	3,440	4,960	9,000
2. ประถมศึกษา	1,100	3,440	4,460	9,000
3. มัธยมศึกษาตอนต้น	1,800	4,300	3,900	10,000
4. มัธยมศึกษาตอนปลาย	2,700	4,300	3,900	10,900

ที่มา : สำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2547 : 6)

นอกจากนั้นมีการส่งเสริมในรูปแบบต่าง ๆ ที่ให้กับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันนั้น เช่น อาคารวิทยากรสงเคราะห์ สื่อการเรียนสอน เป็นต้น ทำให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจำนวนหนึ่งได้รับการพัฒนาคุณภาพในระดับหนึ่ง และที่สำคัญยังมีการเข้าเฝ้าสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ ณ พระตำหนักทักษิณราชนิเวศ จังหวัดนราธิวาสของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในแต่ละปีเป็นประจำทุกปี เพื่อรับพระราชทานรางวัล นับเป็นพระมหากรุณาธิคุณอย่างยิ่ง

ปัจจุบันความสำคัญของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเปิดทำการสอนระดับมัธยมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ และเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไม่ได้ลดน้อยลง แต่ยังเป็นสถานศึกษาที่ได้รับความนิยมจากผู้ปกครองมากขึ้น ซึ่งพิจารณาได้จากตาราง 3

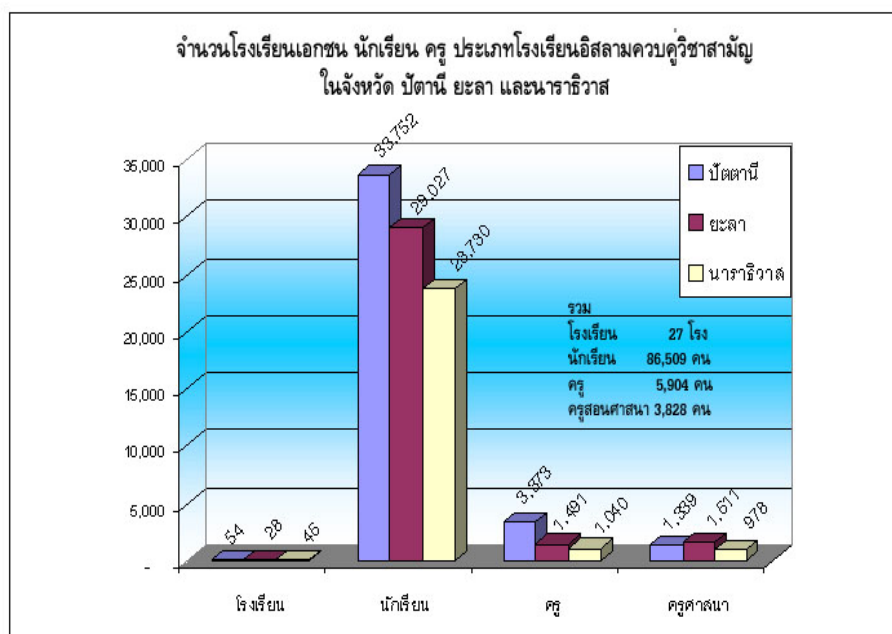
ตาราง 3 ข้อมูลโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ที่	จังหวัด/เขตพื้นที่การศึกษา	ประเภทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม			รวม
		มาตรา 15(1)	มาตรา 15(2)		
		สอนศาสนา ควบคู่สามัญ	สอนศาสนา ควบคู่สามัญ	สอนศาสนา อย่างเดียว	
1	ปัตตานี				
	- เขตพื้นที่การศึกษา 1	26	-	48	74
	- เขตพื้นที่การศึกษา 2	28	2	-	30
2	ยะลา				
	- เขตพื้นที่การศึกษา 1	18	2	34	54
	- เขตพื้นที่การศึกษา 2	11	4	12	27
3	นราธิวาส				
	- เขตพื้นที่การศึกษา 1	35	-	11	46
	- เขตพื้นที่การศึกษา 2	11	-	3	14
	รวมทั้งสิ้น	129	8	108	245

ที่มา : สพท. สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2547)

จากตาราง 3 พบว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีทั้งสิ้น จำนวน 245 โรง แยกเป็นประเภทโรงเรียนเอกชนมาตรา 15(1) ที่มีการจัดการเรียนการสอนวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 129 โรง และเป็นประเภทโรงเรียนเอกชนมาตรา 15(2) ที่มีการจัดการเรียนการสอนวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 8 โรง และอีกจำนวน 108 โรง ที่มีการจัดการเรียนการสอนวิชาศาสนาอิสลามอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับรายงานของสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (ชื่อเดิม “สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน”) ดังแผนภูมิ 9

แผนภูมิ 9 จำนวนโรงเรียนเอกชน นักเรียน ครู ประเภทโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ ในจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส



ที่มา : สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (2547)

จากแผนภูมิ 9 พบว่า ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่จัดการเรียนการสอนวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญ มีจำนวนทั้งสิ้น 128 โรง นักเรียน จำนวน 86,509 คน ครู จำนวน 5,904 คน และมีครูศาสนาอีก จำนวน 3,828 คน อย่างไรก็ตามยังพบว่า มีโรงเรียนเอกชนในลักษณะดังกล่าวข้างต้นในเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดอื่น ๆ ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ อีกจำนวนหนึ่งด้วย

สภาพปัญหาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันมีปัญหาหลายประการ และผู้วิจัยได้มีการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ยังมีปัญหาทางด้านการจัดการศึกษา ซึ่งสามารถสรุปเป็นปัญหาเชิงระบบดังนี้

1) ปัญหาด้านปัจจัยนำเข้า (Input) หมายถึง ปัญหาด้านปัจจัยเบื้องต้น หรือทรัพยากรเบื้องต้นทางการบริหารโรงเรียน พบว่า สภาพห้องสมุดโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้ในจำนวน 84 โรงเรียน มีห้องสมุด 83 แห่ง และยังไม่ได้จัดตั้งห้องสมุดอีก 1 แห่ง ห้องสมุดโรงเรียนทั้ง 83 แห่ง มีเนื้อที่ ครุภัณฑ์ วัสดุสิ่งพิมพ์ และโสตทัศนวัสดุและอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในห้องสมุดต่ำกว่ามาตรฐานทุกรายการ สภาพของห้องสมุดยังเป็นแหล่งวิทยาการที่ไม่สมบูรณ์ เนื่องจากไม่สามารถจัดบริการหนังสือและสื่อความรู้อื่น ๆ ที่ส่งเสริมการศึกษาตามหลักสูตร เพื่อปลูกฝังให้ผู้เรียนมีลักษณะที่พึงประสงค์ ห้องสมุดยังไม่มียุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (ธิดา โพธิ์พุททกณฺธ และ อิมจิต เลิศพงษ์สมบัติ, 2533 : บทคัดย่อ) และยังพบอีกว่า สภาพและปัญหาของการใช้สื่อการสอนวิชาภาษาไทย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการใช้สื่อการสอนและการพัฒนางานด้านสื่อการสอน คือ ขาดแคลนงบประมาณ ไม่มีสื่อการสอนให้เลือกใช้ตามเนื้อหา ไม่มีความรู้ในเรื่องสื่อการสอนและการผลิตสื่อการสอน และความจำกัดด้านคุณวุฒิของบุคลากรด้านการสอนภาษาไทย (เต็มดวง เสวตจินดา, 2532 : บทคัดย่อ)

2) ปัญหาด้านกระบวนการ (Process) หมายถึง ปัญหาด้านกระบวนการบริหารโรงเรียน พบว่า การปฏิบัติงานของผู้จัดการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 มีผู้จัดการโรงเรียนที่ปฏิบัติงานการบริหารโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ระดับปานกลาง และจากการวิจัยพบว่า ผู้จัดการโรงเรียนไม่เข้าใจในหลักการบริหารโรงเรียน ขาดบุคลากรปฏิบัติงาน ขาดอุปกรณ์การเรียนการสอน ตลอดทั้งอาคารสถานที่ที่มีจำกัด จึงได้เสนอแนะเพื่อการปรับปรุงแก้ไข คือ ควรจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารโรงเรียนให้แก่ผู้จัดการหรือครูใหญ่ รัฐควรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณเพิ่มมากยิ่งขึ้น (เสริมวิทย์ นิลรัตน์, 2535 : บทคัดย่อ) หรือที่ จันง แสงอำไพ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 3 มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับปัญหา และ เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 3 ตามตัวแปรขนาดและประเภทของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะงานพบว่า งานประชุมเพื่อประสานแผน งานติดตามประเมินผล

การปฏิบัติงานตามโครงการ และ กิจกรรมต่างๆ งานวางแผน และ กำหนดวิธีดำเนินการเรียนการสอน งานประชุมด้านการเรียนการสอน งานห้องสมุด อยู่ในระดับมากตามลำดับ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวม งานแนะแนวงานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินการเรียนการสอน และงานห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ประเภทของโรงเรียนที่ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบแต่ละงานพบว่า งานพัฒนาหลักสูตร งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการและ กิจกรรมต่างๆ งานวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการเรียนการสอนและงานห้องสมุด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาในระบบโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาในระดับที่มากกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

3) ปัญหาด้านผลผลิต (Output) หมายถึง ปัญหาด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของโรงเรียนซึ่งรวมถึงคุณภาพของนักเรียน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตการศึกษา 2 และ 3 ปีการศึกษา 2535 ในวิชาวิทยาศาสตร์ อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ กล่าวคือ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางก่อนไปทางควรปรับปรุง ส่วนด้านการคิดและการแก้ปัญหาอยู่ในระดับที่ต้องปรับปรุงมากที่สุด (โนรี ใจใส และคณะ, 2536 : บทคัดย่อ) หรือจากการศึกษาของ ชิดชนก เชิงเซาว์ และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) ในเรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ คุณลักษณะของโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู คุณลักษณะของนักเรียน การบริหารโรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบเหล่านี้ที่ร่วมกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้วิธีการสร้างแบบจำลองโครงสร้างเชิงความแปรปรวนร่วม (Covariance Structure Model) ขององค์ประกอบดังกล่าวโดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่าแบบจำลองที่ได้พัฒนาขึ้นเป็นครั้งสุดท้าย (Final Model) ประกอบด้วยองค์ประกอบเพียงสามด้านเท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู และคุณลักษณะของนักเรียน โดยคุณลักษณะของนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ในขณะที่การจัดการเรียนการสอนของครูส่งผลโดยตรงน้อยที่สุด โดยองค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครู ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่องค์ประกอบทั้งสามต่างไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของนักเรียน

แต่อย่างไร หรือจากการศึกษาพบว่า ผลการให้เงินอุดหนุนรายหัวแก่นักเรียน โรงเรียนเอกชนการกุศล และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของมัสยิดหรือมูลนิธิ ยังมีบางอย่างที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้มีคุณภาพดีขึ้น ได้แก่ สัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียน ความพร้อมในการจัดการเรียน การสอน ความพร้อมของห้องประกอบต่าง ๆ ความพอเพียงของอุปกรณ์การเรียนการสอน สภาพและ ภาระหน้าที่ของครู ในเรื่องอัตราส่วนครูต่อนักเรียน จำนวนนักเรียนต่อห้อง การสอนไม่ตรงตาม สาขาวิชา การได้รับเงินเดือนไม่ตรงตามวุฒิของครูบางส่วน และการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการพัฒนาการเรียน การสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2541 : บทคัดย่อ)

ดังนั้น ปัญหาที่ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทุกแห่งจะควรคำนึงถึง ตลอดเวลา คือ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา หมายถึง การพัฒนางานวิชาการ ซึ่งเป็นภารกิจหลัก ของโรงเรียน ซึ่ง ชุมศักดิ์ อินทร์รัก (2545 : 2) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญมาก ที่สุด ผู้บริหารทุกคนควรรับผิดชอบงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของสถานศึกษา คือ การ ให้บริการทางวิชาการ ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการโดยทำงานร่วมกับผู้สอน กระตุ้นเตือนให้ คำนะนำและประสานงานให้ผู้สอนทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการสอน การ วิจัย เป็นต้น

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย

เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi Technique) ซึ่งในหัวข้อนี้จะได้นำเสนอในเรื่องต่อไปนี้ 1) ประวัติความเป็นมา 2) ความหมายของเทคนิคเดลฟาย 3) หลักการและลักษณะของเทคนิคเดลฟาย 4) เทคนิคเดลฟายกับปัญหาที่ควรวิจัย 5) ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟายและกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย 6) ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย 7) สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย 8) ข้อดี-ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเดลฟาย สำหรับรายละเอียดจะได้นำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ประวัติความเป็นมา

เทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) มีแนวความคิดพื้นฐานมาจากสุภาษิตที่ว่า “หลายหัวดีกว่าหัวเดียว” เดลฟาย (Delphi) เป็นชื่อของเมืองในประเทศกรีซที่มีวิหารอพอลโลตั้งอยู่วิหารดังกล่าวเป็นสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ที่ผู้แสวงโชคมักจะเดินดั้นมาเพื่อขอทำนายเกี่ยวกับเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคต (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537 : 172) ในระยะแรกเทคนิคเดลฟายถูกนำมาใช้ด้านการทหารมากกว่าด้านอื่นๆ

ปี พ.ศ. 2495 เทคนิคเดลฟายได้เริ่มขึ้นอย่างมีระบบ โดยกองทัพอากาศออเมริกันใช้ในการศึกษาและวิจัยสิ่งต่าง ๆ แต่ได้ถูกปิดเป็นความลับมาตลอด เพิ่งได้รับการเปิดเผยครั้งแรกในปี พ.ศ. 2505 หลังจากกองทัพอากาศออเมริกันใช้มาแล้วถึง 10 ปี (เกษม บุญอ่อน, 2522 : 26) เทคนิคนี้ได้รับการเปิดเผยครั้งแรก โดยโอลาฟ เฮลเมอร์ (Olaf Helmer) และนอร์แมน คัลคีย์ (Norman Dalkey) นักวิจัยของบริษัทแรนด์ (RAND Corporation) ได้พัฒนาเทคนิคเดลฟายมาใช้และเขียนบทความเรื่อง “An Experimental Application of the Delphi Method to the Use of Experts” ซึ่งตีพิมพ์ลงในวารสาร Management Science ปีที่ 9 ฉบับที่ 3 เดือนเมษายน พ.ศ. 2506 อันเป็นการกระจายเรื่องราวเกี่ยวกับเทคนิคเดลฟายออกไปอย่างกว้างขวางและได้รับความนิมอย่างรวดเร็ว (ประยูร ศรีประสาธน์, 2523 : 50) โดยมีการนำไปใช้ในสาขาต่าง ๆ มากมาย ไม่ว่าจะเป็นงานด้านการศึกษา การสาธารณสุข การคมนาคมขนส่ง การตลาด การประชาสัมพันธ์ การโฆษณา และกิจกรรมอื่น ๆ สำหรับประเทศไทยได้เริ่มใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อประมาณ 15-16 ปีที่ผ่านมา โดยใช้มากที่สุดสำหรับการคาดการณ์สภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการกำหนดนโยบาย (สุโขทัยธรรมมาธิราช, 2537 : 172)

2. ความหมายของเทคนิคเดลฟาย

จัวร์ พิล (Jury Pill, 1971 : 58) กล่าวถึงเทคนิคเดลฟายว่า เป็นวิธีการที่นำความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาใช้อย่างมีระบบ

รัสป์ จูเนียร์ อัลเฟรด (Alfred, Rasp Jr., 1973 : 29) อธิบายถึงเทคนิคเดลฟายว่าเป็นเทคนิคของการรวบรวมการพิจารณาตัดสินที่มุ่งเพื่อเอาชนะจุดอ่อนของการตัดสินใจแต่เดิมที่ต้องขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนเดียวคนหนึ่งโดยเฉพาะ หรือความคิดเห็นของกลุ่ม หรือมติที่ประชุม

คาร์เวีย บี. แอนเดอร์สัน (Carvia B. Anderson, 1975 : 121) ให้ทัศนะว่าเทคนิคเดลฟาย คือ เป็นวิธีการระดมความคิดเห็นที่สอดคล้องของกลุ่ม เพื่อการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไข และหาความเชื่อมั่นในการทำนายเกี่ยวกับอนาคต

เกษม บุญอ่อน (2522 : 26-27) ได้กล่าวถึงเทคนิคเดลฟายว่า “เป็นวิธีที่มีระบบซึ่งใช้ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ เป็นความคิดเห็นจากตัวเอง โดยมีได้คำนึงถึงความคิดเห็นของผู้อื่นเลย”

นาตยา ปีลันธานนท์ (2526 : 139) กล่าวถึงเทคนิคเดลฟายว่า วิธีนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคาดหวังเรื่องอนาคตจากบุคคลที่เราเห็นว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง

จากความหมายของเทคนิคเดลฟายที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. เป็นวิธีการที่ใช้ในการทำนายเหตุการณ์ หรือความเป็นไปได้ในอนาคต ที่เกี่ยวกับเวลา ปริมาณ และหรือสภาพที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น
2. เป็นวิธีการนำความคิดเห็นที่สอดคล้องมาสรุป และคาดการณ์ในอนาคต
3. เป็นวิธีการที่ต้องอาศัยการร่วมกันแสดงความคิดเห็น หรือการระดมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่รอบรู้ในเรื่องนั้น

3. ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟายและกระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย

สำหรับลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟาย ซึ่งนักวิชาการได้มีทัศนะดังต่อไปนี้

ปราณี ทองคำ (2529 : 28) ได้อธิบายว่า ลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟาย มีดังนี้

1. เป็นการมุ่งเสาะหาความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้นผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องตอบแบบสอบถามตามที่ผู้วิจัยสอบถามและกำหนดไว้แต่ละขั้นตอน
2. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัยที่ได้รับเลือก ไม่ต้องเผชิญหน้ากับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ และไม่ทราบว่ามีใครเป็นผู้เชี่ยวชาญบ้างนอกจากผู้วิจัย ทั้งนี้ เป็นการขจัดอิทธิพล หรือผลกระทบ

ของกลุ่ม หรืออิทธิพลของลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่จะส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ

3. เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบแบบสอบถามด้วยความคิดเห็นที่กล้ากรองอย่างละเอียด รอบคอบ และเพื่อให้คำตอบที่ได้รับมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันยิ่งขึ้น จึงมีการถามย้ำความเห็นหลายรอบด้วยกัน ซึ่งโดยปกติจะถาม 3-4 รอบ

ฟิล (Pill, 1971 : 57) ได้ให้ทัศนะที่เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของเทคนิคเดลฟายดังนี้

1. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัยจะไม่ทราบเลยว่า มีผู้ใดบ้างที่ร่วมอยู่ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนี้ สำหรับเหตุผลที่ต้องทำเช่นนี้ก็เพื่อเป็นการจำกัดอิทธิพลของกลุ่ม หรืออิทธิพลของลักษณะเด่นของผู้เชี่ยวชาญบางคนที่จะส่งผลต่อความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ ดังนั้น ในการวิจัยโดยใช้เทคนิคนี้ จึงมักใช้แบบสอบถามหรือวิธีการสื่อสารอื่น ๆ ที่ช่วยให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดไม่ต้องมาเผชิญหน้ากัน และเพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ จึงต้องมีการใช้แบบสอบถามย้ำหลาย ๆ รอบ

2. ในแต่ละรอบของแบบสอบถามที่ส่งกลับไปยังผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนนั้น ผู้วิจัยจะแสดงผลสรุปของคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญและคำตอบของผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ เองในรอบก่อนเอาไว้ด้วย เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะได้ทราบว่าความคิดเห็นของเขาเป็นอย่างไร แตกต่างกับความคิดเห็นของคนอื่นหรือไม่อย่างไร

3. เป็นกระบวนการที่ใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยในการจำกัดวงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการลดการกระจายของคำตอบของผู้เชี่ยวชาญ ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขึ้น และนอกจากนั้นยังใช้สถิติเข้าช่วยในการยืนยันว่า ความคิดเห็นในคำตอบรอบสุดท้ายของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นตัวแทนของความคิดเห็นของสมาชิกทั้งหมดในกลุ่มด้วย

จากลักษณะทั่วไปที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ดังนี้

1. เป็นการรวบรวมความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในเรื่องนั้นด้วยแบบสอบถาม
2. ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนไม่ต้องเผชิญหน้ากัน เพื่ออิสระในการแสดงความคิดเห็น
3. มีการถ่วงน้ำหนักความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญเดิม ด้วยถามย้ำหลาย ๆ รอบ

และมีใช้วิธีการทางสถิติเข้ามาช่วยในการจำกัดวงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขึ้น

สำหรับกระบวนการวิจัยแบบเดลฟายมีนักวิชาการให้ทัศนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้
 นาดยา บิลันธานนท์ (2526 : 140) ได้ให้ทัศนะไว้ดังนี้

1. ต้องมีผู้ประสานงานทำการห้ยั้งเสียงผู้เชี่ยวชาญที่เต็มใจจะมาร่วมงาน และชี้แจงการดำเนินงานให้ผู้เชี่ยวชาญเหล่านั้นได้ทราบ ซึ่งอาจใช้วิธีการส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ก็ได้ โดยทั่วไปผู้เชี่ยวชาญตามแนวทางการวิจัยแบบเดลฟาย มักไม่รู้จักผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ หรือบางคนไม่รู้ด้วยซ้ำว่าใครส่งจดหมาย หรือแบบสอบถามไปให้เขา ในระหว่างการห้ยั้งเสียงสรรหาผู้ร่วมงานนี้ สิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญทราบ คือ ผู้ประสานงานจะบอกผู้เชี่ยวชาญว่าผลการห้ยั้งเสียงสรรหาเป็นอย่างไร

2. คำถามหรือแบบสอบถามอย่างเดียวกันนี้อาจส่งไปให้กับผู้เชี่ยวชาญหลาย ๆ ครั้ง อย่างไรก็ตามหลังจากที่ส่งไปครั้งแรกแล้วผู้เชี่ยวชาญอาจได้รับทราบเกี่ยวกับขบวนการของครั้งก่อนก็ได้ ผู้ประสานงานต้องแจ้งให้ผู้เชี่ยวชาญทราบว่าขบวนการนี้โดยเฉลี่ยของที่แล้มาเป็นอย่างไร ผู้ประสานงานอาจให้ผู้ให้ข้อคิดเห็นที่เด่น ๆ บอกถึงสาเหตุที่เขามีความคิดเห็นเช่นนั้น ซึ่งเหตุผลเหล่านี้อาจรายงานไปยังผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดได้

3. ผู้เชี่ยวชาญมีอิสระที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อคิดเห็นของตนตามที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เห็นพ้อง หรืออาจคงข้อคิดเห็นดั้งเดิมของตนไว้ก็ได้ ซึ่งไม่มีผู้เชี่ยวชาญคนใดทราบ นอกจากผู้ประสานงานเท่านั้น

ผลการห้ยั้งเสียงเดลฟายจะมีการพยากรณ์หรือสรุปความเห็นที่มีความสอดคล้องกัน ไม่ได้เป็นผลที่มาจาก การคล้อยตามผู้นำหรือตามปรากฏการณ์ของสังคมอื่น ๆ การห้ยั้งเสียงในเดลฟายนี้ความคิดเห็นสำหรับผู้ที่ไม่ค่อยแสดงความคิดเห็นมากนั้นย่อมมีน้ำหนักความสำคัญเท่ากับผู้ที่ชอบแสดงความคิดเห็นเช่นกัน และปัจจุบันนี้มุ่งที่จะศึกษาความแตกต่างของความคิดเห็นด้วย

สำหรับการใช้แบบสอบถามที่ถามผู้เชี่ยวชาญนั้นเพื่อความแน่นอนของคำตอบ จึงมีการถามย้ำความเห็นหลาย ๆ รอบ ดังที่ เกษม บุญอ่อน (2522 : 27) กล่าวว่า “โดยทั่วไปแล้วมักจะถามกัน 4 รอบ” โดยมีลำดับขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้ (ชุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น, 2532 : 102-103)

1. เริ่มต้นด้วยการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องที่จะทำวิจัย และใช้ชุดของแบบสอบถาม (Questionnaire Series) เนื่องจากเทคนิคเดลฟายนี้เป็นกระบวนการวิจัยที่ใช้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นหลัก ดังนั้น เพื่อให้ความคิดเห็นที่ถูกต้องแน่นอน จึงต้องมีการถามย้ำกันหลายครั้ง

2. การใช้แบบสอบถาม มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

2.1 แบบสอบถามรอบที่ 1 จะเป็นคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการวิจัย หลังจากได้กำหนดกรอบ (Frame) ของการวิจัย ด้วยการศึกษาค้นคว้า บทความที่เกี่ยวข้อง หรือจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิบางท่าน ทั้งนี้ คำถามในรอบนี้จึงมักเป็นคำถามแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้าง ๆ ในกรอบที่กำหนด

2.2 แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นขั้นตอนที่สำคัญและยาวนานที่สุดของการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย จะต้องนำข้อมูลที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน ในแบบสอบถามปลายเปิดรอบแรกเข้าด้วยกัน ตัดข้อความที่ซ้ำกัน หรือตัดข้อความที่เกินไปจากกรอบของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ออกไป แล้วรวมข้อความเข้าด้วยกัน ด้วยถ้อยคำที่ครอบคลุมข้อความทั้งหมด แต่ต้องคงความหมายเดิมของผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วย ซึ่งข้อความที่รวบรวมมาให้อยู่ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า มีระดับสเกล 1-5 และจะเน้นการจัดลำดับความสำคัญ หรือความเป็นไปได้ของเหตุการณ์

2.3 แบบสอบถามรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะเพิ่มค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ของแต่ละข้อความ เพื่อรายงานให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมได้รับทราบความคิดเห็นของกลุ่ม รวมทั้งตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญคนนั้น ๆ ด้วย ทั้งนี้ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความหมาย หรือความแตกต่างของคำตอบของตนในรอบนี้ โดยอาจเปลี่ยนแปลงคำตอบของตนให้เข้ามาอยู่ในพิสัยระหว่างควอไทล์ หรือยืนยันคำตอบเดิมของตน แต่หากคำตอบเดิมอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ผู้เชี่ยวชาญจะต้องแสดงเหตุผลประกอบด้วย

2.4 แบบสอบถามรอบที่ 4 แบบสอบถามในรอบนี้มีลักษณะเช่นเดียวกันกับแบบสอบถามรอบที่ 3 แต่ใช้ผลการวิเคราะห์ในรอบนี้เพื่อการพิจารณาเสนอผลการวิจัย

3. ในการใช้แบบสอบถามบางกรณีอาจจะใช้เพียง 2-3 รอบก็ได้ เมื่อเห็นว่าใน 3 รอบที่ผ่านนั้น มีความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญร่วมมีความแตกต่างกันน้อยมาก สำหรับแบบสอบถามรอบที่ 4 ก็อาจจะยุติลงได้ (ปราณี ทองคำ, 2529 : 30) ซึ่งสอดคล้องกับที่ สมบูรณ์ ดันยะ (2524 : 13) ได้กล่าวไว้ว่า “ในบางกรณีอาจจะใช้แบบสอบถามเพียง 2-3 รอบเท่านั้น เมื่อเห็นว่ารอบที่ 1 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญสามารถลงมติหรือจัดลำดับความสำคัญได้ และในรอบที่ 2 หรือรอบที่ 3 คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมพบว่า ไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบมาก เมื่อเป็นเช่นนั้นกระบวนการวิจัยก็สามารถยุติลงได้”

จากทัศนะของนักวิชาการที่เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย สามารถสรุปขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้

1. เลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมในเรื่องที่จะทำวิจัย

2. ใช้ชุดของแบบสอบถาม (Questionnaire Series) ใน 3-4 รอบ ดังนี้

รอบที่ 1 จะเป็นคำถามกว้าง ๆ เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของการวิจัย โดยใช้คำถามคำถามแบบปลายเปิด

รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่อยู่ในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่อยู่ในลักษณะเหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 2 แต่จะเพิ่มค่าทางสถิติเข้ามาช่วย ประกอบด้วย ค่าฐานนิยม (Mode) ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)

รอบที่ 4 เป็นแบบสอบถามที่เหมือนกับแบบสอบถามรอบที่ 3 และสำหรับรอบที่ 4 อาจจะไม่มีการได้ เมื่อเห็นว่าคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมไม่มีการเปลี่ยนแปลง หรือมีการเปลี่ยนแปลงน้อยมาก หรือค่าพิสัยระหว่างควอไทล์แคบมาก

4. เทคนิคเดลฟายกับปัญหาที่ควรวิจัย

จัตต์ (Judd, 1971 : 156) ได้กล่าวถึงการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายว่า “เมื่อไรก็ตามที่ต้องการคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หรือที่เห็นว่าความสอดคล้องต่อเนื่องกันระหว่างจุดมุ่งหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objectives) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแล้ว เมื่อนั้นควรใช้การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย และการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายนั้นยังอาจให้ประโยชน์ในการหาค่านิยมที่สอดคล้องกัน”

ชนิตา รักษ์พลเมือง (2535 : 61) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของปัญหาที่ควรใช้การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายไว้ ดังนี้

1) ควรเป็นประเด็นปัญหาอันจะนำไปสู่การวางนโยบาย หรือคาดการณ์อนาคต รวมทั้งการกำหนดทางเลือกต่าง ๆ

2) ควรเป็นประเด็นปัญหาที่มุ่งหาความเห็นที่สอดคล้องต้องกัน เพื่อแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนทั้งในเชิงโครงสร้าง และการปฏิบัติงาน หรือเพื่อสรุปเป็นหลักการแนวคิดร่วมกัน

5. ผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยตามเทคนิคเดลฟาย

สิ่งที่สำคัญที่สุดสำหรับการวิจัยตามแบบเทคนิคเดลฟาย คือ การเลือกผู้เชี่ยวชาญ ทั้งนี้ เพราะผลการวิจัยจะถูกต้อง เชื่อถือได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ไพศาล หวังพานิช, 2531 : 360) และ (เกษม บุญอ่อน, 2522 : 28) ผู้เชี่ยวชาญจึงควรเป็นผู้รอบรู้ และรู้ลึก (Experts) ในประเด็นที่ศึกษาอย่างจริงจัง หรืออาจเป็นผู้ที่ศึกษาในเรื่องนั้น ๆ มาเป็น เวลานาน เป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ หรือมีประสบการณ์โดยตรงในประเด็นที่ศึกษา (ชนิตา รักรัษพลเมือง, 2528 : 92)

สุภาพ วาดเขียน (2525 : 39-40) กล่าวถึงผู้เชี่ยวชาญว่า “เป็นผู้ที่มีทักษะ หรือที่เคย ลงมือปฏิบัติงานใด ๆ จนได้รับผลดีเป็นที่ประจักษ์ หรือเป็นผู้ที่ได้รับการฝึกฝน มีความรู้ความ ชำนาญเป็นเลิศในสาขานั้น ๆ หรือเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษในสาขาวิชาที่เขาสนใจ” ซึ่งสอดคล้อง กับ นอร์แมน ดัลคีย์ (Norman Dalkey, 1967) ที่ได้กล่าวว่า “ผู้เชี่ยวชาญนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้เป็นพิเศษ ในสาขาที่เขาสนใจ” และพจนานุกรมของเวบสเตอร์ (Webster’s Dictionary, 1980 : 645) ได้ให้ ทักษะเกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญ (Experts) ว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการฝึกฝน มีทักษะและความรู้เป็นเลิศใน สาขานั้น ส่วน พิล (Pill, 1971 : 58) ได้ระบุไว้ว่า “ผู้เชี่ยวชาญอาจจะหมายความรวมถึงทุก ๆ คน ซึ่ง สามารถให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยต้องการได้ เช่น อาจจะหมายความไปถึงผู้บริหารทั่วไป ในกรณีที่ผู้วิจัย ต้องการค้นหาโครงสร้างของความต้องการของผู้บริโภคก็ได้

ดังนั้น การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญร่วมกัน จึงควรกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อจัดสรรกลุ่มคนที่ จะเข้าร่วมการวิจัย และในการคัดเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำเป็นต้องพิจารณากัน อย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้ได้มาซึ่งผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมและสมบูรณ์ ดังที่ สมบูรณ์ ดันยะ (2524 : 14) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า “ผู้วิจัยควรพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรอบรู้ และหรือ สามารถให้ข้อมูลในเรื่องที่ผู้วิจัยต้องการ ได้อย่างแท้จริง นอกจากนั้นสิ่งสำคัญอีกประการ คือ ความ เต็มใจที่จะเข้าร่วมในการวิจัย เพราะถ้าผู้เชี่ยวชาญไม่ได้ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจแล้ว ข้อมูลที่ ได้รับกลับมาก็เชื่อมั่น ไม่ได้ว่าจะถูกต้องมากน้อยเพียงใด ดังนั้น ภารกิจประการหนึ่งของผู้วิจัย คือ การพยายามหาทางทำให้ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการคัดเลือกให้ความร่วมมือในการวิจัยด้วยความเต็มใจ” ส่วน จุมพล พูลภัทรชีวิน (2530 : 37) ได้ให้ทัศนะว่า “การเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นเรื่องที่สำคัญมากของ การวิจัยอนาคต เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในอนาคตมักมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นค่อนข้างรวดเร็ว กะทันหัน ทำให้เตรียมตัวไม่ทัน เป็นต้น และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง บุคคลที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงที่เราปฏิเสธ ไม่ได้ก็คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญนั่นเอง ซึ่งอาจหมายความรวมถึงกลุ่มผู้บริหาร กลุ่มผู้มีอำนาจ ผู้ที่รู้เรื่องดี และผู้ที่เป็นผู้นำ”

การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจึงมีลักษณะแบบเจาะจงเลือกมากกว่าสุ่ม และถ้ามีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงองค์การ หน่วยงาน หรือสังคมที่กำลังศึกษาอยู่จะต้องมีเทคนิค หรือยุทธวิธีในการเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญให้เกิดผลจริง ๆ ซึ่งควรเลือก ดังนี้

- 1) ผู้บริหารในหน่วยงาน
- 2) ผู้ที่มีศักยภาพจะเป็นผู้บริหาร
- 3) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญของเรา และ
- 4) กลุ่มนักวิชาการของหน่วยงาน ทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน อาจรวมถึงผู้ใช้บริการด้วย (จุมพล พูลภัทรชีวิน, 2530 : 38)

แต่อย่างไรก็ตามในการเลือกผู้เชี่ยวชาญไม่ใช่พิจารณาเฉพาะแต่คุณภาพของผู้เชี่ยวชาญเท่านั้นที่มีผลต่อข้อมูลที่ได้ และจำนวนของผู้เชี่ยวชาญก็ยังมีส่วนสำคัญเช่นกัน ดังที่ วันเดชพิชัย (2527 : 117) กล่าวไว้ว่า “ความเชื่อมั่นของเทคนิคเดลฟาย ยิ่งสูงขึ้น ถ้าสามารถพิจารณาคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมโครงการอย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้ได้ผู้ที่เหมาะสมจริงๆ สำหรับจำนวนของผู้เชี่ยวชาญนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ คือ ถ้าเป็นกลุ่มเอกพันธ์ ใช้ผู้เชี่ยวชาญเพียง 10-15 คน ก็จะได้ความเชื่อมั่นสูงขึ้นแล้ว แต่ถ้าเป็นกลุ่มวิวิธพันธ์ อาจจะต้องใช้ผู้เชี่ยวชาญไม่น้อยกว่า 30 คน จึงจะได้ความเชื่อมั่นสูงพอ” ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของ ชนิตา รักษ์พลเมือง (2528 : 93) ว่า จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในการวิจัยขึ้นอยู่กับลักษณะกลุ่มและประเด็นที่ศึกษา หากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นเป็นเอกพันธ์ (Homogeneous Group) อาจใช้เพียง 10-15 คน แต่ถ้ากลุ่มมีความแตกต่างกัน มีลักษณะอเนกพันธ์ (Heterogeneous Group) อาจต้องใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนมาก

แต่ผลการวิจัยของ โทมัส ที แมคมิลแลน (Thomas T. Macmillan) ได้วิจัยเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมที่จะใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย ซึ่งผลของการวิจัยของเขาได้เสนอในที่ประชุมสมาคมวิทยาลัยชุมชนในแคลิฟอร์เนีย (California Junior Colleges Association) เมื่อปี พ.ศ. 2514 หากจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อยมาก (เกษม บุญอ่อน, 2522 : 27-28 อ้างอิงมาจาก Macmillan, 1971) รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 การลดลงของความคลาดเคลื่อนของจำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จำนวนผู้เชี่ยวชาญ (Panel size)	การลดลงของความคลาดเคลื่อน (Error-reduction)	ความคลาดเคลื่อนลดลง (Net-change)
1-5	1.20-0.70	0.50
5-9	0.70-0.58	0.12
9-13	0.58-0.54	0.04
13-17	0.54-0.50	0.04
17-21	0.50-0.48	0.02
21-25	0.48-0.46	0.02
25-29	0.46-0.44	0.02

ที่มา : เกษม บุญอ่อน (2522 : 27-28 อ้างอิงมาจาก Macmillan, 1971)

จากตาราง 4 เป็นการแสดงการลดลงของความคลาดเคลื่อนที่มีต่อการกำหนดจำนวนผู้เชี่ยวชาญ ซึ่ง Macmillan ได้เสนอไว้ เช่น กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5-9 คน จะมีความคลาดเคลื่อนสูงสุด คือ 0.12 แต่ถ้ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป ค่าความคลาดเคลื่อนจะน้อยที่สุด คือ 0.02

ดังนั้น จะพบว่าเมื่อจำนวนของผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราการลดของความคลาดเคลื่อนจะมีน้อย เพราะฉะนั้นในการวิจัยที่จะใช้เทคนิคเดลฟาย จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่จะคัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่างนั้น ควรมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยแบบเดลฟายนั้น เกษม บุญอ่อน, (2522 : 27) กล่าวสรุปไว้ว่า โดยทั่วไปมักใช้ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) และณัฐภา สรรพศรี (2525 : 24) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า “สถิติที่นำมาใช้คือ สถิติที่เกี่ยวกับการวัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลาง (Central Tendency) ได้แก่ ฐานนิยม (Mode) มัธยฐาน (Median) หรือค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อแสดงตำแหน่งของความคิดเห็นเนื่องจากมาตราที่ใช้กับคำถามมีเพียงเล็กน้อย ดังนั้นการใช้ค่าเฉลี่ยจึงไม่เหมาะสม จะมีการใช้มัธยฐานมากกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับกรณีที่ยพยายามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับเวลา ปริมาณ หรือสภาพการณ์ในอนาคต จึงมักใช้มัธยฐาน หรือค่านิยม”

จากการที่กล่าวมาเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายสามารถสรุปได้ว่า สถิติที่มักใช้ในการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ มัชฌิม (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับสถิติเหล่านี้มีในบทที่ 3

7. ข้อดี-ข้อจำกัดของการวิจัยแบบเดลฟาย

การวิจัยทุกชนิดย่อมมีจุดเด่นและจุดด้อยอยู่เสมอ เช่นเดียวกันกับการวิจัยแบบเดลฟาย ย่อมมีข้อดี-ข้อจำกัด ดังต่อไปนี้

ข้อดี

1. สามารถใช้ในการรวบรวมและหาความสอดคล้องของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ โดยไม่ต้องจัดให้มีการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นการสิ้นเปลือง
2. ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนเป็นอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลทางความคิดของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญอื่น
3. เนื่องจากมีการถามซ้ำหลายรอบ คำตอบที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญ จึงได้รับการกลั่นกรองอย่างละเอียดรอบคอบ ช่วยให้ความเชื่อมั่นของข้อมูลสูง
4. เทคนิคเดลฟาย สามารถรับข้อมูลจากคนจำนวนมาก โดยไม่มีข้อจำกัดทางสภาพภูมิศาสตร์
5. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานต่ำ
6. เป็นวิธีการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูง (ปราณี ทองคำ, 2529 : 23) และ (ชุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น, 2532 : 104-105)

สำหรับ สุรพันธ์ ยนต์ทอง (2533 : 180) ได้กล่าวถึงลักษณะเด่นของการวิจัยแบบเดลฟาย เพิ่มเติมดังนี้

1. เป็นการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มที่ได้คัดเลือกมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะ
2. ความคิดเห็นที่นำเสนอแต่ละอย่างต้องมีเหตุผลสนับสนุน
3. สามารถทำซ้ำหลายครั้งได้ การทำเช่นนี้ทำให้ความคิดเห็นของกลุ่มอยู่ในทิศทางเดียวกัน
4. เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานในกลุ่ม ปรับปรุงความคิดเมื่อแรกเริ่ม โดยอาศัยผลที่ได้จากการรวบรวมความคิดเห็นของผู้ร่วมงานอื่นๆ ในกลุ่ม
5. เป็นกระบวนการที่นำไปสู่ความคิดที่เป็นเอกฉันท์

6. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลเบื้องต้นที่ได้มาให้กับผู้เกี่ยวข้องในการวางแผนของโรงเรียน

7. สามารถบอกถึงแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายและการป้องกัน

ข้อจำกัด

1. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญเป็นส่วนสำคัญของเทคนิคเคลฟาย และความเชื่อถือของการวิจัยแบบเทคนิคเคลฟายขึ้นอยู่กับผู้เชี่ยวชาญร่วมในการวิจัย แต่ในทางความเป็นจริงผู้เชี่ยวชาญที่รอบรู้และรู้ลึกในเรื่องที่ศึกษาวิจัยกลับมีน้อย ซึ่งบางครั้งถือได้ว่าเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่ง จึงทำให้การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญอาจจะไม่ได้ผู้เชี่ยวชาญในด้านที่ต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งทำให้ข้อมูลที่ได้รับผิดพลาดไปด้วย

2. สำหรับการถามย้ำหลาย ๆ รอบ ตามกระบวนการวิจัยนั้น อาจทำให้ผู้เชี่ยวชาญเกิดความเบื่อหน่ายไม่เต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ ซึ่งจะมีผลต่อความเชื่อถือของข้อมูลได้ (ซุ่มจิตต์ แซ่ฉั่น, 2532 : 105) (ปราณี ทองคำ, 2529 : 34) (ไพศาล หวังพานิช, 2531 : 364) และ(สมบุญ คันยะ, 2524 : 13)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

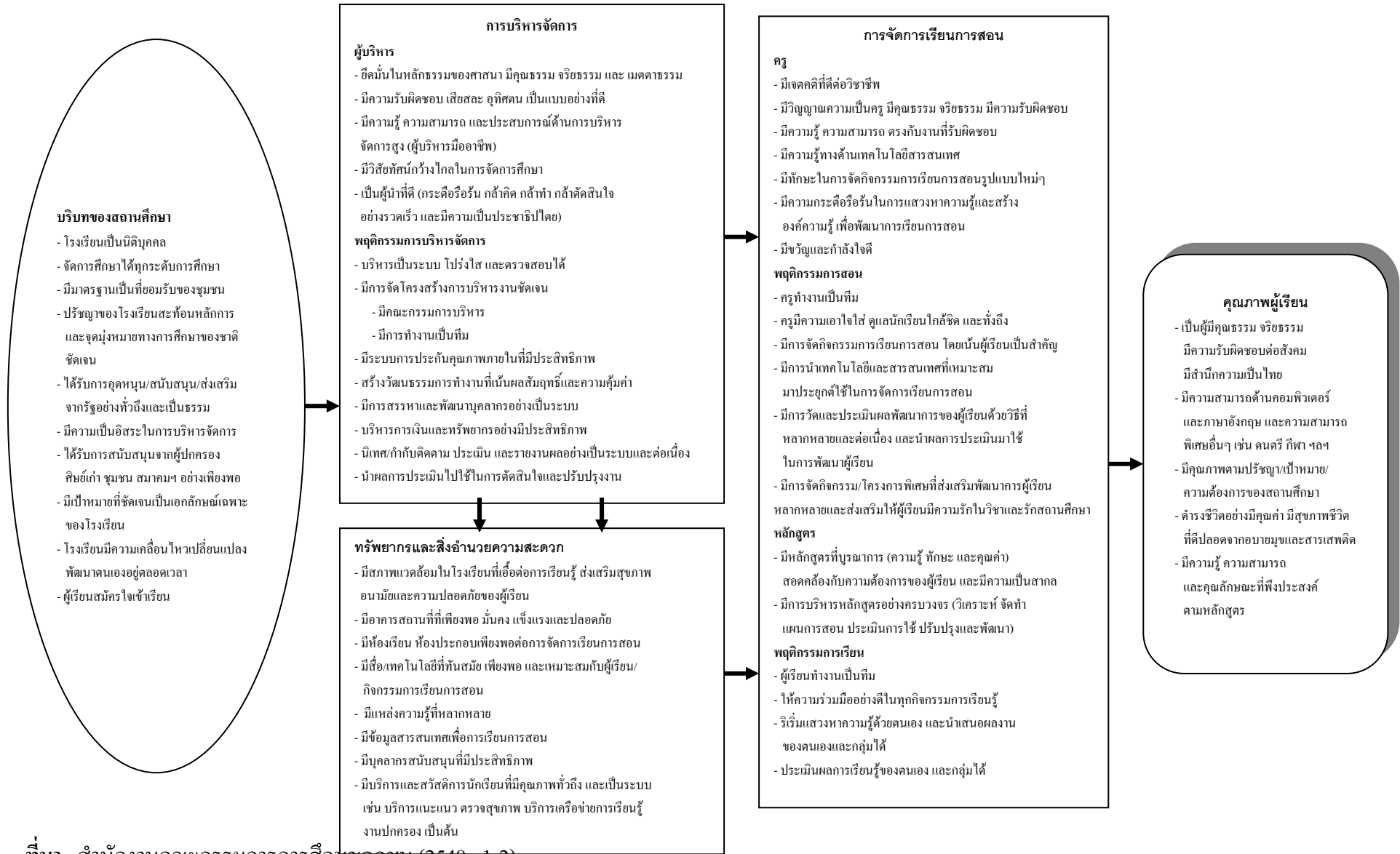
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2548 : 1-2) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า (Factors Enhancing Private Education Management in the Next Decade) พบว่า ความสำคัญของปัจจัยทั้ง 5 ด้านต่อคุณภาพการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษหน้า ซึ่งแต่ละปัจจัยมีส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสนับสนุนระดับนโยบาย และสถานศึกษาเอกชนผู้จัดการศึกษาโดยตรง และหรือโดยอ้อม ที่จะสามารถดูแลจัดการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะต่อผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ

1) ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษาเอกชนมีส่วนสำคัญในการสร้างคนดี คนเก่ง คนมี ความสุข สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ รัฐ รัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการควรมีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมในเรื่อง ความมีอิสระในการบริหารจัดการ เช่น การให้สถานศึกษาจัดการศึกษาได้หลายรูปแบบหลายระดับ การจัดเก็บค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมอื่นเพื่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูง และการจัดการบุคลากร และทรัพยากร เช่น อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องประกอบ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยสอดคล้องกับ

รูปแบบของการศึกษา และในเรื่องการอุดหนุน สนับสนุน ส่งเสริมด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดอัตรา ค่าใช้จ่ายรายหัวที่สอดคล้องกับค่าใช้จ่ายจริงทางการศึกษา ที่สะท้อนคุณภาพระดับสูง และการพัฒนา ศักยภาพครูและผู้บริหาร และนอกจากนั้นควรมีการเสริม/พัฒนาศักยภาพ (empowerment) บุคลากร และหน่วยงานกำกับดูแลและส่งเสริมสถานศึกษาเอกชนให้สามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกความสำเร็จของสถานศึกษาในทศวรรษหน้า

2) ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษาเอกชน โดยกำหนดวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถ สร้างผลงาน (คุณภาพผู้เรียน) และดำรงตนอยู่ได้อย่างมั่นคงในทศวรรษหน้า โดยสถานศึกษาควร ดำเนินการอย่างจริงจังในเรื่องการจัดหรือกำหนดระบบบริหารจัดการและระบบงานให้คล่องตัวทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์แวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ ทั้งนี้สถานศึกษาจะต้องมี สารสนเทศที่เกิดจากการวิเคราะห์สภาพที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม เพียงพอ ทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน วิฤติและ โอกาส ของสถานศึกษาและใช้แผนเชิงรุกเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ สำหรับ การพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอในการที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จ เช่น การให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่ทันสมัยเพิ่มขึ้น การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานที่เพียงพอ เป็นต้น ควร ให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพและสร้างเอกลักษณ์ของสถานศึกษาให้โดดเด่น และการสร้างความ เชื่อมั่นและความร่วมมือกับชุมชน ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า สถานศึกษาอื่นๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใน การดำเนินงานพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัย ดังปรากฏในแผนภูมิ 12

แผนภูมิ 10 รูปแบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในทศวรรษหน้า



ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2548 : 1-2)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2539 : บทสรุปสำหรับผู้บริหาร) ได้ศึกษา เรื่อง แนวโน้มของการศึกษาเอกชน ประเภทสามัญศึกษาในอนาคต มีข้อค้นพบในการวิจัยตามลักษณะของโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

1. อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีความน่าพึงประสงค์สูงและความเป็นไปได้สูง พบว่า

1. โรงเรียนเอกชนจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ทั้งด้านวิชาการและการเงินเพิ่มขึ้น โดยเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก สำหรับโรงเรียนเอกชนการกุศลและโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดภาคใต้ รัฐยังคงส่งข้าราชการครูไปช่วยสอนต่อไป

2. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนยังคงมีบทบาทหน้าที่กำกับ การดูแล และส่งเสริมโรงเรียนเอกชนต่อไป โดยเพิ่มบทบาทการส่งเสริมให้โรงเรียนเอกชนมีมาตรฐานและคุณภาพตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด บทบาทใหม่ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้แก่ การชี้ช่องทาง และส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา

3. กลยุทธ์ที่ทำให้โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพได้แก่

- 3.1 การรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงเรียน
- 3.2 มีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 3.3 มีการส่งเสริมด้านวิชาการ
- 3.4 มีการกระตุ้นให้เจ้าของโรงเรียนมีใจรักและหาวิธีการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
- 3.5 ให้โรงเรียนเอกชนเป็นนิติบุคคล
- 3.6 ทำให้โรงเรียนมีความเป็นสากล
- 3.7 ให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนทำหน้าที่เป็นหน่วยส่งเสริมการลงทุนทางการศึกษา

4. โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาจะลดลง แต่จะเพิ่มในประเภทโรงเรียนอาชีวศึกษาโดยเน้นสอนในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

2. อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีความพึงประสงค์สูง แต่มีความเป็นไปได้ปานกลาง พบว่า

1. โรงเรียนที่จัดตั้งใหม่จะมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีความมั่นคง และมีการพัฒนาคุณภาพวิชาการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการจัดตั้งกองทุนเงินบริจาค

2. โรงเรียนเอกชนทุกระดับได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพเพื่อเข้าสู่ระดับสากล

3. รัฐจะให้สวัสดิการครูโรงเรียนเอกชนเช่นเดียวกับครูโรงเรียนของรัฐ ครูโรงเรียนเอกชนจะมีสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเช่นเดียวกับครูโรงเรียนของรัฐ ครูโรงเรียนเอกชนจะได้รับเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์อย่างน้อย 2 สัปดาห์ต่อปีทุกปี

4. กลยุทธ์ที่จะทำให้โรงเรียนเอกชนดำรงอยู่ได้อย่างมีคุณภาพ ได้แก่

4.1 จัดคู่มือการศึกษา หรือบัตรอุดหนุนค่าเล่าเรียน

4.2 ผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพที่มีจิตสำนึกความเป็นครู

4.3 รัฐกำหนดนโยบายอย่างเด่นชัดในการส่งเสริมให้เอกชนแบ่งเบาภาระการ

จัดการศึกษา

4.4 ให้โรงเรียนเอกชนปรับค่าธรรมเนียมการเรียนตามความเป็นจริง

4.5 จัดกลุ่มความร่วมมือระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกันเอง หรือระหว่าง

โรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนของรัฐ

3. อนาคตภาพของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาที่มีความน่าพึงประสงค์น้อยที่สุด แต่มีความเป็นไปได้ปานกลาง พบว่า โดยภาพรวม ขวัญและกำลังใจ และความมั่นใจในอาชีพของครูโรงเรียนเอกชน จะต่ำกว่าครูโรงเรียนรัฐบาล

กองวิจัยทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชน กล่าวโดยสรุป คือ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในภาคภูมิศาสตร์ต่างกัน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนในโรงเรียนที่อยู่ในภาคต่าง ๆ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการและไม่ใช่วิชาการไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผลที่นักเรียนในกรุงเทพมหานครมีคะแนนสูงสุด และสูงกว่านักเรียนที่เรียนในภาคใต้สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า นักเรียนในเขตกรุงเทพมหานครมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการสูงทุกวิชา ส่วนนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำในด้านความรู้พื้นฐานทางสังคม ความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และ วิชาวิทยาศาสตร์ ได้แก่ นักเรียนในภาคใต้ นักเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็มีผลสัมฤทธิ์ต่ำในด้านความสามารถในการหาแหล่งสารสนเทศคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และ ภาษาไทย เมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียน พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 สัมพันธ์กันในทางบวกกับขนาดโรงเรียน คือ นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก เช่นเดียวกับ

ผลสัมฤทธิ์ที่ไม่ใช่วิชาการของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่สัมพันธ์กับขนาดโรงเรียน ในเขตกรุงเทพมหานคร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการทุกวิชาการสูงกว่านักเรียนในเขตภูมิภาค แต่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทางด้านที่ไม่ใช่วิชาการไม่แตกต่างกันสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่เรียนอยู่ในส่วนภูมิภาคนอกเขตอำเภอเมือง จะมีผลสัมฤทธิ์ต่ำในด้านความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล และความสามารถในการหาแหล่งสารสนเทศในขณะที่นักเรียนในกรุงเทพมหานครมีผลสัมฤทธิ์ทั้ง 2 ด้านนี้สูง เมื่อเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนใน โรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนต่างกัน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการมีความสัมพันธ์ในทางบวก กับ อัตราค่าธรรมเนียมการเรียน กล่าวคือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ที่เรียนในโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนสูง ระหว่าง 1,800–3,200 บาทต่อปี จะมีผลสัมฤทธิ์ด้านวิชาการทุกวิชาการสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนต่ำกว่าสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ก็เช่นกัน พบว่า นักเรียนที่เรียนในโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียม การเรียนสูงจะมีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูง ในขณะที่นักเรียนในโรงเรียนที่เก็บค่าธรรมเนียมการเรียนไม่เกินปีละ 500 บาท มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนด้านวิชาการทุกวิชาต่ำที่สุด

อับดุลฮามิด (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง ปัญหาการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า 1) การปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมมีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน 2) ครูปฏิบัติงานสอนประเภทวิทยาศาสตร์กับครูปฏิบัติงานสอนประเภทวิชาสามัญมีปัญหาในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาไม่แตกต่างกัน 3) ครูปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ยังไม่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนกับครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานมีปัญหาในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาไม่แตกต่างกัน สำหรับข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้านผู้เรียนเห็นว่า โรงเรียนควรมีให้มีการประเมินผลผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ด้านกระบวนการเห็นว่า โรงเรียนควรมีให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากขึ้น และด้านปัจจัยเห็นว่าโรงเรียนควรจัดให้มีสื่อการเรียนการสอน จำนวนครูผู้สอน และจำนวนห้องน้ำให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียน

วินิจ สังขรัตน์ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อดีต ปัจจุบัน และอนาคตของ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการวิจัยเอกสาร พบว่า ปอเนาะในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีเอกลักษณ์พิเศษของตนเองที่สอนศาสนาอย่างเดี่ยว มีโต๊ะครูซึ่งเป็นทั้งเจ้าของและครูผู้สอน ทำให้ปอเนาะมีความแข็งแกร่งในทางวัฒนธรรม มีพลัง และอำนาจ ต่อรองทางการเมืองกับรัฐไทยได้ค่อนข้างมาก ดังนั้น การดำเนินการตามนโยบายใด ๆ ของกลไกรัฐ ในอันที่จะมีผลกระทบต่อความรู้สึกของผู้คนที่เกี่ยวกับปอเนาะ จึงจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของ ประชาชนเหล่านั้นก่อนเสมอ สำหรับการดำเนินการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะให้เป็นโรงเรียนราษฎร์ สอนศาสนาอิสลามและเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เกิดขึ้นใน 3 ช่วงเวลา (พ.ศ. 2442-2502, 2503-2524 และ 2525-2539) และถึงแม้ว่าการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะตั้งอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลแห่งรัฐที่ว่าด้วย “มิติตามมั่นคง” เป็นหลักก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้ว รัฐบาลทุกยุค ทุกสมัยก็จำเป็นต้องยอมให้เหตุผลแห่งรัฐที่ว่าด้วย “มิตินำพัฒนา” และ “มิตินำมีส่วนร่วม” มีบทบาทด้วย แม้จะเป็นเพียงเล็กน้อยก็ตาม ตัวอย่างเช่น การปรับปรุงปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามในช่วงที่สอง (พ.ศ. 2503-2524) “มิตินำมีส่วนร่วม” มีบทบาทนำ ส่วนการเปลี่ยนแปลงในช่วงที่สาม จากโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ตามมาตรา 15(2) และ 15(1) “มิตินำพัฒนา” มีบทบาทนำ อย่างไรก็ตาม ภายหลังจากการที่สถาบันพระมหากษัตริย์ได้เข้ามามีบทบาทโดยตรงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวไทยมุสลิมในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เหตุผลแห่งรัฐที่ว่าด้วย “มิตินำมีส่วนร่วม” และ “มิตินำพัฒนา” ได้กลายมาเป็นเหตุผลหลัก และที่มีความชอบธรรมอย่างเด่นชัดมากขึ้น ในการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการของปอเนาะ แต่ไม่ว่ามิติใดจะเป็นมิติหลักในช่วงเวลาใด ความพยายามของรัฐในการมุ่งปรับปรุงพัฒนาปอเนาะก็ได้มีส่วนทำให้เหตุผลแห่งรัฐทั้งสามมิติเกาะเกี่ยวกันเข้าไปแบบ “ไตรลักษณ์รัฐ” อย่างชัดเจน

เรวดี กระโหมวงศ์ และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษา สภาพความต้องการและการพัฒนาทางวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า 1) การนำมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนไปใช้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทั้งสามแห่ง (โรงเรียนนุรุดดิน จังหวัดนราธิวาส โรงเรียนศรีฟารีดาบารูวิทยา จังหวัดยะลา และโรงเรียนนุสตานุดดิน จังหวัดสงขลา) ในระดับปานกลาง โดยมีการปรับปรุงมาตรฐานคุณภาพของผู้เรียนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมีระดับในการปฏิบัติสูงสุด 2) การสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการตอบสนองความต้องการและสภาพที่เป็นจริงด้านการวางแผนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทั้งสามโรงเรียนได้วางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับปานกลาง ด้านสื่อและ

นวัตกรรมการเรียนรู้ โรงเรียนนุรุดดีนและโรงเรียนศรีฟารีดาบารูวิทยา ในภาพรวมมีระดับปานกลาง และด้านการประเมินและพัฒนา ศักยภาพของผู้เรียน โรงเรียนนุรุดดีนและโรงเรียนนุสตานุดดีนอยู่ในระดับปานกลาง

ชาร์รีฟท์ สือนิ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพปัจจุบัน ปัญหาและการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดภาคใต้ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งทางด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรและด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สภาพปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารในโรงเรียน ขนาดใหญ่มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ ขนาดใหญ่มีสภาพการปฏิบัติมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลาง และในโรงเรียนขนาดเล็ก ตามลำดับ ยกเว้นด้านการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางมีสภาพการปฏิบัติมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

3. สภาพปัจจุบันและปัญหาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำแนกตามจังหวัดที่โรงเรียนตั้งอยู่ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาบุคลากรโดยใช้วิธีการสรรหาครูจากบุคคลที่มีความเข้าใจในหลักศาสนาอิสลามและมีความเข้าใจสภาพสังคม 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้และจัดครูเข้าปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวิชาเอก ความถนัด และความสามารถ ด้านการพัฒนาบุคลากรควรมีการส่งเสริมครูที่มีความสามารถโดยการให้ความรู้แก่ครูด้วยกันในฐานะวิทยากร ส่งเสริม เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในที่ประชุมวิชาการ ด้านการบำรุงรักษาบุคลากรควรให้คำปรึกษากับครูที่ต้องการความช่วยเหลือ ควรจัด สวัสดิการอย่างจริงจัง มีความรับผิดชอบร่วมกันในการสร้างความปลอดภัย ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงานควรให้ครูมีการพ้นตำแหน่งหน้าที่เมื่อกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

สำหรับข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านการสรรหาบุคลากร ควรคัดเลือกบุคลากรให้ตรงตามสาขาวิชาที่สำเร็จ

การศึกษา ควรเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการสอนด้านการพัฒนาบุคลากร ควรได้รับการเข้าอบรมทั้งในและนอกประเทศ ศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีชื่อเสียงและประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนในทุก ๆ ด้านตามศักยภาพของแต่ละโรงเรียน จัดสวัสดิการก่อนและหลังการเกษียณอายุหรือการพ้นจากตำแหน่ง และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน ควรให้บุคลากรพ้นจากงานเมื่อกระทำผิดอย่างร้ายแรง ขาดความรับผิดชอบ และทุจริตต่อหน้าที่

งานง แสงอำไพ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 3 มีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับปัญหา และ เปรียบเทียบระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) เขตการศึกษา 2 และเขตการศึกษา 3 ตามตัวแปรขนาดและประเภทของโรงเรียน พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะงานพบว่า งานประชุมเพื่อประสานแผน งานติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการ และ กิจกรรมต่างๆ งานวางแผน และ กำหนดวิธีดำเนินการเรียนการสอน งานประชุมด้านการเรียนการสอน งานห้องสมุด อยู่ในระดับมากตามลำดับ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยรวม งานแนะแนวงานวางแผนและกำหนดวิธีการดำเนินการเรียนการสอน และงานห้องสมุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ประเภทของโรงเรียนที่ต่างกันมีปัญหาการบริหารงานวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบแต่ละงานพบว่า งานพัฒนาหลักสูตร งานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ งานวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินการเรียนการสอนและงานห้องสมุด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษาในระบบโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาในระดับที่มากกว่าโรงเรียนที่จัดการศึกษาในรูปแบบของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ชิดชนก เริงเซาว์ และคณะ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยในเรื่อง การวิเคราะห์โครงสร้างขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษาองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ คุณลักษณะของโรงเรียน คุณลักษณะของผู้บริหาร คุณลักษณะของครู คุณลักษณะของนักเรียน การบริหาร โรงเรียน และการจัดการเรียนการสอนของครู รวมทั้งวิเคราะห์โครงสร้างองค์ประกอบเหล่านี้ที่ร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยใช้วิธีการสร้างแบบจำลองโครงสร้างเชิงความแปรปรวนร่วม (Covariance Structure Model) ของ

องค์ประกอบดังกล่าวโดยใช้แบบสอบถามและแบบทดสอบเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล พบว่าแบบจำลองที่ได้พัฒนาขึ้นเป็นครั้งสุดท้าย (Final Model) ประกอบด้วยองค์ประกอบเพียงสามด้านเท่านั้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้แก่ การบริหารโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนของครู และคุณลักษณะของนักเรียน โดยคุณลักษณะของนักเรียนส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมากที่สุด ในขณะที่การจัดการเรียนการสอนของครูส่งผลโดยตรงน้อยที่สุด โดยองค์ประกอบด้านการบริหารโรงเรียนและการจัดการเรียนการสอนของครู ต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แต่องค์ประกอบทั้งสามต่างไม่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบด้านคุณลักษณะของนักเรียนแต่อย่างใด

พัทธิ พิทตระพันธ์ (2541 : บทคัดย่อ) การศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 2 โดยการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบระดับและเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เขตการศึกษา 2 ตามตัวแปรที่เปิดสอน และขนาดของโรงเรียน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 227 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบทดสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าจำนวน 40 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าที่ (t - test) ในการทดสอบสมมติฐานผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมและแต่ละชั้นตอนอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ระดับเปิดสอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนณเคยภาพรวมและในชั้นตอนการกำหนดและแจ้งนโยบาย ขั้นตอนการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ และขั้นการประเมินผลการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนขั้นตอนการตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน และขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่ขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยภาพรวมและแต่ละชั้นตอนไม่แตกต่างกัน การปรับปรุงการบริหารงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามข้าราชการครูให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารควรปรับปรุงขั้นตอนการกำหนดและแจ้งนโยบายมากที่สุดรองลงมาได้แก่ ขั้นตอนการปฏิบัติการนิเทศ ขั้นตอนการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศ ขั้นตอนการ

ประเมินผลการนิเทศภายใน โรงเรียน และขั้นตอนการเตรียมการก่อนปฏิบัติการนิเทศภายในตามลำดับ

สะอาด อุสุม (2541: บทคัดย่อ) การศึกษาปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 ซึ่งมีความมุ่งหมายเพื่อทราบระดับปัญหาและเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารที่มีประสบการณ์การทำงานและวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานบุคลากร ตามกระบวนการบริหารงานบุคลากรของบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในเขตการศึกษา 2 ดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 54 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่าที (t - test) ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับปัญหาการบริหารที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรโดยส่วนรวมและด้านการให้ได้มาเพื่อการสรรหาบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความต้องการบุคลากรของหน่วยงานด้านการบำรุงรักษาบุคลากรไว้ในหน่วยงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีปัญหาการบริหารงานบุคลากรมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ข้อเสนอแนะของผู้บริหารโรงเรียนในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานบุคลากรของหน่วยงานให้ชัดเจน ควรเสนอขอรูดหนุนบุคลากรจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนในสาขาที่ขาดแคลน และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม และควรให้บริการอาหาร น้ำดื่มและพาหนะเดินทางแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

ไพлок หนูมี (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตการศึกษา 3 โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน และเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนองค์ประกอบด้านความสำเร็จของงานและการปกครองการบังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พร้อมทั้งได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อยกระดับความพึงพอใจของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยให้ผู้บริหารได้จัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้เพียงพอกับสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระดับใกล้เคียงกับข้าราชการอื่น และในการสรรหาบุคลากร และ ครูผู้สอน ควรคัดเลือกบุคคลในท้องถิ่นที่มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในด้านวิชาการและ ด้านศาสนา

สุภโชค เกษมจิต (2538 : บทคัดย่อ) ทำการวิจัยความต้องการความช่วยเหลือของโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความต้องการความช่วยเหลือการบริหารงานโรงเรียนของโรงเรียนเอกชนสามัญศึกษาที่ได้รับการอุดหนุน และไม่ได้รับการอุดหนุน ในเขตกรุงเทพมหานคร จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ตามอำนาจหน้าที่ในด้านการกำกับดูแล ด้านการส่งเสริม ด้านการให้บริการ และ ด้านการประสานงาน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนเอกชนสามัญศึกษาที่ได้รับการอุดหนุน และไม่ได้รับการอุดหนุนต้องการให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนให้ความช่วยเหลือตามอำนาจหน้าที่ทั้ง 4 ด้านในแต่ละงานบริหารโรงเรียน ดังนี้

ด้านงานการบริหารวิชาการ โรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือในเรื่องการนิเทศการเรียนการสอน ต้องการสนับสนุนค่าใช้จ่ายเพื่อการอบรมครู ต้องการข้อสอบที่เป็นมาตรฐานทุกระดับชั้นเรียนและต้องหน่วยงานกลางในการจัดสอบชั้นตัวประโยค

ด้านงานกิจการนักเรียน โรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการสารวัตรนักเรียน ต้องการการอบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนต้องการเงินอุดหนุนเพื่อตรวจสอบสุขภาพนักเรียนประจำปีและ ต้องการแหล่งเงินทุน ช่วยเหลือนักเรียนที่ขาดแคลน

ด้านงานบุคลากร โรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการมาตรฐานในการเตรียม และการพัฒนาบุคลากร ต้องการหน่วยงานกลางในการรับสมัครครู โรงเรียนเอกชน และต้องการแหล่งศึกษาดูงานที่เป็นมาตรฐานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

ด้านงานธุรการการเงิน โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ต้องการเอกสารทางการเงินที่เป็นมาตรฐานต้องการความเป็นอิสระในบริหารการเงิน ต้องการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นสำหรับการขอรับสวัสดิการและต้องการหน่วยงานกลางเพื่อการจัดซื้อ วัสดุครุภัณฑ์ในราคาประหยัด

ด้านอาคารสถานที่ โรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการอิสระในการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์ ต้องการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการพัฒนาอาคารสถานที่และต้องการการประสานงานกับกรุงเทพมหานครเพื่อการจัดเก็บขยะมูลฝอยในบริเวณโรงเรียน

ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน โรงเรียนส่วนใหญ่ต้องการงบประมาณสนับสนุนเพื่อการเข้าร่วมกิจกรรมชุมชน ต้องการความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชุมชนใกล้โรงเรียนและ ต้องการงบประมาณสนับสนุนเพื่อการบริการชุมชนของโรงเรียน

สุเทพ บุญศรี (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาศึกษาการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ในเขตการศึกษา 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานด้านงานนิเทศการศึกษา และงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามโครงการแตกต่างกัน ส่วนขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการด้านการศึกษา งานประชุมเพื่อประสานแผน และด้านงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา แตกต่างกัน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญ โดยส่วนรวมด้านงานส่งเสริมกิจกรรมการศึกษา งานประชุมเพื่อประสานแผน และด้านงานวัดผลและประเมินผลการศึกษา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทองคำ สุนทร (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง โรงเรียนเอกชนในอนาคต พบว่า

ด้านปรัชญา โรงเรียนเอกชนควรจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณสมบัติพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ คุณธรรม และปัญญา ให้ผู้เรียนแต่ละคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า

ด้านนโยบายการส่งเสริมโรงเรียนเอกชน รัฐควรมีนโยบายที่แน่นอนและเป็นนโยบายที่โรงเรียนเอกชนจะต้องรับทราบ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนควรมุ่งเน้นด้านคุณภาพของนักเรียนมากกว่าด้านปริมาณ มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมทั้งมีความเป็นอิสระและคล่องตัวภายในกรอบนโยบายของรัฐ และจัดการศึกษาให้หลากหลายทั้งระดับและสาขาวิชา

ด้านการบริหาร โรงเรียนเอกชนกับหน่วยงานทางการศึกษาของรัฐควรให้ความร่วมมือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหาร และเป็นที่ยอมรับของสังคม โรงเรียนเอกชนควรมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน เพื่อการพัฒนาการศึกษาที่เน้นการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน โรงเรียนเอกชนกับโรงเรียนของรัฐควรจะได้มีการร่วมมือกัน เพื่อให้บริการทางการศึกษาที่ดีแก่นักเรียน การรับรองมาตรฐานและคุณภาพของโรงเรียนเอกชนควรมี

ช่วงระยะเวลาที่ได้รับการรับรองที่แน่นอนไม่ใช้รับรองแล้วมีผลตลอดไป โรงเรียนเอกชนควรได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากรัฐอย่างจริงจังเพื่อการปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาวิชาการของโรงเรียน มีการวิเคราะห์การบริหารในทุกด้านอย่างต่อเนื่องแล้วนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ จัดให้มีการรวมกลุ่มโรงเรียนเพื่อประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันทั้งด้านบริหารและวิชาการ รัฐควรปล่อยให้ค่าเล่าเรียนของโรงเรียนเอกชนลอยตัวไปตามภาวะการลงทุนทางการศึกษาและคุณภาพของโรงเรียนเอกชน ผู้รับบริการทางการศึกษาในโรงเรียนเอกชนควรได้รับการคุ้มครองจากรัฐตลอดจนได้รับความเป็นธรรมจากผู้บริหารของโรงเรียนเอกชน

ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน โรงเรียนเอกชนควรเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ยึดมั่นในระเบียบวินัยของนักเรียน มีมาตรฐานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน มีรูปแบบการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนที่สร้างความเชื่อมั่นถึงมาตรฐานทางวิชาการของโรงเรียนเอกชน การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนจะต้องคำนึงถึงคุณภาพและความคุ้มค่ากับค่าเล่าเรียนที่เก็บจากนักเรียน โรงเรียนเอกชนควรพึงตนเองได้ ทั้งมีความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานของรัฐ ท้องถิ่น และเน้นการนิเทศภายในเพื่อประโยชน์ในการจัดและพัฒนารเรียนการสอน จัดหลักสูตรและการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น หลากหลาย รูปแบบ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อสนองความต้องการของนักเรียน ท้องถิ่น และสังคมในส่วนรวม

ด้านพัฒนาบุคลากร โรงเรียนเอกชนควรมุ่งเน้นการให้สวัสดิการแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ครู-อาจารย์ ในโรงเรียนเอกชนจะต้องเป็นผู้รอบรู้และทันสมัยในการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพ ให้มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพและความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีโดยดำรงตนให้เหมาะสมกับสภาพของสังคม โรงเรียนเอกชนควรสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรในโรงเรียนมากขึ้นเกี่ยวกับความมั่นคงในอาชีพ ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในทุกด้าน ให้ครู-อาจารย์ มีการศึกษาต่อ เน้นการพัฒนาครู-อาจารย์ ให้มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความสามารถ และเจตคติตามสาขาที่สอน มีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนทั้งระยะสั้นและระยะยาว

งานวิจัยต่างประเทศ

วิลเลียม (Williams, 1972 : 4909-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา ในรัฐอินเดียนา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ครูใหญ่ส่วนมากใช้เวลาในการประเมินผลและปรับปรุงการสอนน้อย ครูใหญ่ส่วนมากมักจะให้หัวหน้าสายวิชาปฏิบัติงานแทน และเชื่อตามรายงานที่หัวหน้าสายวิชาเสนอมา การเยี่ยมห้องเรียนของครูใหญ่มีจำกัดและใช้เวลาน้อย ยิ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเวลาที่ครูใหญ่มีให้แก่โครงการปรับปรุงการสอนยิ่งน้อย ส่วนมากจะแนะนำมากกว่าจะใช้วิธีฝึกอบรมครูและนักเรียนไม่มีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน

เฟอร์กูสัน (FerGuson, 1984 : 629-630 อ้างถึงใน ชิดชนก เขิงเซาว์ และคณะ, 2541 : 5-7) พบว่า โรงเรียนประถมศึกษาที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี เป็นผลมาจากการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ ตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้น การให้ความสำคัญในจุดมุ่งหมายของโรงเรียนของทุกฝ่าย การพัฒนาแผนปฏิบัติการ และการนำกลยุทธ์การปรับปรุงงานไปใช้โดยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ครูใหญ่ ครูผู้สอน และผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของลูคัสและคณะ (Lucas et al., 1990 : 315-340) ที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จทางภาษาของนักเรียนชนกลุ่มน้อย ได้แก่ การจัดระบบพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน และความมุ่งมั่นของบุคลากรเหล่านั้นนั่นเอง และสอดคล้องกับการวิจัยของ ซิกาเรลลี (Zigarelli, 1996 : 103-110) ที่ศึกษาตัวแปรที่มีผลต่อระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนด้วยวิธีการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ วัฒนธรรมของโรงเรียนที่เน้นเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความมีอำนาจของครูใหญ่ในการจ้างและไล่อครูออกจากงานและขวัญกำลังใจของครู

สรุป

จากผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีอัตลักษณ์ ซึ่งพัฒนาจากปอเนาะ ที่มีการจัดการศึกษาในวิชาศาสนาเพียงอย่างเดียว มาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีจัดการศึกษาในวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญ ซึ่งนักเรียนที่เรียนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะต้องเรียนในวิชาต่าง ๆ มากกว่านักเรียนที่เรียนในโรงเรียนอื่นๆ จึงพบว่า ปัญหาต่างๆ ย่อมมีหลายประการเป็นธรรมดา เช่น การบริหาร การจัดการเรียนการสอน และการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน เป็นต้น แต่ก็สถานศึกษาเหล่านั้นก็ยังเป็นที่นิยมของผู้ปกครองมาโดยตลอด ดังนั้น ผู้วิจัยถือเป็นภารกิจของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่จะต้องร่วมกันแก้ไขปัญหา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดชายแดนภาคใต้ และถือเป็นส่วนหนึ่งของการแก้ไขปัญหาคุณภาพการศึกษาของประเทศชาติตลอดไป