

บทความวิจัย**บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา**

หะมะฮุดดีง มามะ*

อะห์มัด ยี่สุ่นทรง**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำนวน 338 คน และผู้เชี่ยวชาญกำหนดแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร จำนวน 5 คน โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน และขั้นตอนที่ 2 เป็นการสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการเปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียนต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มี 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

คำสำคัญ : ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม, บทบาทการนิเทศ

* นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

** ค.ต. (การอุดมศึกษา) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

RESEARCH

*Internal supervision roles of Islamic private school administrators in Yala province**Hamasuding Mama*^{*}*Ahmad Yisunsong*^{**}**Abstract**

This research aimed 1) to study the level of internal supervision roles of Islamic private school administrators in Yala province, 2) to compare the level of internal supervision roles of Islamic private school administrators in Yala province classified by gender, position, qualifications, experience and the size of school, 3) to study the suggestions and guidelines for the development of supervision roles of Islamic private school administrators in Yala province. The samples used in this research were 338 teachers of Islamic private schools in Yala province and 5 guidelines setting professional for development of internal supervision roles of school administrators. The study was divided into two steps; step 1, the research survey; research tool was questionnaire on the level of internal supervision roles of school administrators, and step 2, the interview; research tool was interviews to determine guidelines for the development of internal supervision roles of school administrators.

The results of this research found that:

1. The level of internal supervision roles of Islamic private school administrators in Yala province overall and each aspect is at a moderate level.

2. The comparison result of internal supervision roles of Islamic private school administrators in Yala province found that respondents concerned to their gender had significantly different at position qualification and different size of schools overall there were no difference opinions. For the different experience overall had difference opinions statistically significant at the .05 level.

3. There were five aspects of the suggestions and guidelines for the development of the internal supervision roles of Islamic private school administrators in Yala province. These include Curriculum and Curriculum Implementation, Management of Teaching and Learning, Measurement and Evaluation, Personnel Administration and Moral Building and Encouragement.

Keyword: Private School Administrators, Internal Supervision Roles.

^{*} Graduate Student, Department of Education in Islamic Educational Administration and Management, Prince of Songkla University

^{**} Asst. Prof. Ph.D. (Higher Education), Lecturer Department of Islamic Education Administration and Management Prince of Songkla University

บทนำ

การนิเทศภายในเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องดำเนินการให้มีขึ้นในโรงเรียนที่รับผิดชอบ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 (มาตรา 49) ได้กำหนดแนวทางให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรงโดยมุ่งหวังว่าการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและชุมชนให้มากที่สุด ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องจัดการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อช่วยแก้ปัญหาอีกทางหนึ่ง นอกจากนี้กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้กำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้ชัดเจน และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ยังได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินด้วย เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนัก เห็นความสำคัญ และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 12) เกี่ยวกับสภาพปัญหาการนิเทศภายในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ปัญหาหลายประการที่ทำให้การนิเทศภายในโรงเรียนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ตระหนักว่าตนมีส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ลึกว่าการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานประจำจึงมอบให้เป็นงานของผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ ครูวิชาการหรือคณะกรรมการการนิเทศภายในโรงเรียนรับผิดชอบดำเนินการแทนโดยไม่ได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญและประโยชน์ของการนิเทศภายในโรงเรียน คิดว่าเป็นการไปสังเกตการสอนของครูในชั้นเรียนและไม่รู้จักมุ่งหมายที่แท้จริงของการนิเทศภายในโรงเรียนว่าเป็นไปเพื่อความร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาบุคลากรทุกคน เนื่องจากเข้าใจว่าการนิเทศเป็นการไปตรวจสอบ จับผิด ประเมิน วิพากษ์วิจารณ์ จึงไม่ให้ความร่วมมือร่วมคิด ร่วมทำ นอกจากนี้ผู้บริหารขาดความมั่นใจในการนิเทศภายในโรงเรียน สื่อ เครื่องมือ นวัตกรรมใหม่ๆ ทางการนิเทศไม่ได้นำมาใช้เพื่อสนับสนุนให้เกิดการนิเทศภายในโรงเรียนอย่างแท้จริง งานวิจัยของสมใจ ดวงแก้ว (2551) เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศการจัดการเรียนรู้อันของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา เขต 4 จังหวัดนครศรีธรรมราช เกี่ยวกับการนิเทศการจัดการเรียนรู้อัน มีปัญหา คือ ครูขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร ผู้บริหารขาดการติดตามผลการใช้และบำรุงรักษาส่งอำนวยความสะดวกอย่างสม่ำเสมอ และบุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และความต้องการของโรงเรียน งานวิจัยของ อัสมาวาตี ดอเลาะ (2554 : บทคัดย่อ) เกี่ยวกับกระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี คือ ผู้นิเทศยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการนิเทศงานวิชาการและขาดคู่มือและเครื่องมือเกี่ยวกับการนิเทศที่ทันสมัย

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้นจึงควรที่จะศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียน เนื่องจากความสำเร็จของการนิเทศในโรงเรียนย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนนั้นๆ ทั้งนี้คุณภาพการศึกษาจะเกิดขึ้นได้อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ กล่าวคือ กระบวนการบริหาร กระบวนการนิเทศ และกระบวนการเรียนการสอน ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลาและเป็นผู้นิเทศโรงเรียนเอกชนในสังกัด

ผลการนิเทศโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ผ่านมาพบว่า การดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ โรงเรียนส่วนใหญ่ไม่มีแผนการนิเทศภายในของโรงเรียน จึงไม่ได้ดำเนินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญและสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการนิเทศการศึกษาภายในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการนิเทศภายในให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบระดับและความแตกต่างบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา เพื่อเป็นข้อสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียนนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน
2. ได้ข้อเสนอแนะบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษานำไปวางแผนปรับปรุง และพัฒนาการนิเทศงานวิชาการต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

1. การดำเนินการวิจัย แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา และขั้นตอนที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา'

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน **ส่วนตัวแปรตาม** ได้แก่ บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

นิยามศัพท์เฉพาะ

การนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของผู้บริหารในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการสอนของครู อันจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอย่างสูงสุดด้วยการนิเทศ 5 ด้าน คือ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล และด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ

การนิเทศด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการประชุมชี้แจง แนะนำการใช้หลักสูตร การจัดและปรับปรุงกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ครูเข้าใจจุดหมาย หลักการและโครงสร้างของหลักสูตร การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร มีการติดตามและประเมินผลการใช้หลักสูตรในโรงเรียน พร้อมทั้งให้คำแนะนำและเห็นชอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครูในสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การนิเทศด้านการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ใช้หลักการมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของครู มีพฤติกรรมความเป็นผู้นำ เข้าใจวิธีการมอบหมายงาน และอำนาจหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดตัวบุคคลด้านการเรียนการสอนได้ชัดเจน มีการสอบถามข้อมูลพื้นฐาน ปัญหาและความต้องการของครูด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูมีส่วนร่วมในการปรับปรุง แก้ไขปัญหา การจัดการเรียนการสอน การจัดทำสื่อและอุปกรณ์เครื่องมือการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

การนิเทศด้านการวัดผลและประเมินผล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ เทคนิค ระเบียบการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตรให้ครูเข้าใจเป็นระยะๆ และมีการแนะนำ ควบคุมดูแลการวัดผลและประเมินผลของครูอยู่เสมอ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครื่องมือให้แก่เพื่อใช้ในการวัดผล ประเมินผลของแต่ละกลุ่มสาระให้มีมาตรฐานและประสิทธิภาพ มีการสนับสนุนให้ครูนำงานวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง และมีการประเมินการสอนของครูพร้อมสรุปผลรายงานให้ครูทราบอย่างต่อเนื่อง

การนิเทศด้านการจัดการบริหารงานบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดบุคลากรในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ มีการสำรวจความต้องการของครู เพื่อนำไปวางแผนปฏิบัติงานด้านบุคลากร มีหลักการในการสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาทีมงาน มีหลักการในการบริหารความขัดแย้ง โดยให้คณะครูมีส่วนร่วมในการศึกษาภาพปัญหา ความต้องการ และการสรรหาบุคลากร และมีการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

การนิเทศด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับการบำรุงขวัญและกำลังใจ มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจ มีความเข้าใจในธรรมชาติของคน ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รับฟังความคิดเห็นในการแก้ปัญหา และการตัดสินใจบนพื้นฐานความถูกต้องเสมอ มีการจัดสวัสดิการต่างๆ มีการยกย่อง ชมเชยให้แก่บุคลากรผู้ทำความดี มีการส่งเสริมให้กำลังใจ โอบอ้อมอารีและมีจิตใจกว้างขวางต่อผู้ร่วมงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 2,831 คน จากจำนวนโรงเรียน 40 โรงเรียน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 338 คน ได้มาโดยใช้ตารางสัดส่วนของ

เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่กลับ

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

ประชากร คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2555 จำนวน 40 คน จากจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 40 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จำนวน 6 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงเฉพาะจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 2 คน ซึ่งขั้นตอนการได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยเชิงคุณภาพมีเงื่อนไข 1) มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี และ 3) โรงเรียนที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่ได้รับการรับรองคุณภาพโดย สมศ.ในการประเมินรอบที่ 2

2. เครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ประกอบด้วย 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการใช้แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 48 ข้อ โดยผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Coefficient Alpha) ทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .976 และรายด้าน ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .915 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 8 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .909 ด้านการวัดผลและประเมินผล จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .940 ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .945 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จำนวน 10 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่น .957 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

ขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non-official) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสำรวจ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test และ F-test

3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาสรุปประเด็นสำคัญของแต่ละชั้น ทั้ง 5 ด้าน แล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา เป็นรายชื่อทั้ง 5 ด้าน พบว่า

1.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, $SD = .69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยผู้บริหารจัดให้มีการชี้แจง แนะนำ ให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .81$) ให้คำแนะนำและเห็นชอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ($\bar{X} = 3.49$, $SD = .89$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ($\bar{X} = 3.45$, $SD = .85$) และแนะนำให้ครูได้เข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร ($\bar{X} = 3.41$, $SD = .86$)

1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, $SD = .70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีบทบาทให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$, $SD = .85$) ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.65$, $SD = .92$) มีส่วนร่วมในการจัดทำสื่อและเครื่องมือการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .84$) และมีการกำหนดบุคคลให้รับผิดชอบการเรียนการสอนอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .89$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนใช้หลักในการจูงใจและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคณะครู และสำรวจความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยวิธีต่างๆ เช่นการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .95$) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

1.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = .76$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง ($\bar{X} = 3.70$, $SD = .87$) และการกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะๆ ($\bar{X} = 3.52$, $SD = .85$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.4 ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, $SD = .74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการดำเนินงานในโรงเรียนทำในรูปของคณะกรรมการ ($\bar{X} = 3.64$, $SD = .87$) และใช้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.51$, $SD = .89$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

1.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = .79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเอาใจใส่ในการจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครูในโรงเรียนโดยเท่าเทียม ($\bar{X} = 3.38$, $SD = .97$) มีพฤติกรรมด้านการนิเทศเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน ($\bar{X} = 3.29$, $SD = .91$) ตามด้วยความสามารถใช้วิธีการบำรุงขวัญและกำลังใจได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.27$, $SD = .95$) และมีการปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 3.21$, $SD = .90$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาที่มีเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

2.1 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามทัศนะของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการจัดการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.5 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. ผลการประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการประมวลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทาง

3.1.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผลปรากฏว่าบุคลากรที่เป็นครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญ ต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มีการจัดประชุมสัมมนาการใช้หลักสูตรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นและสภาพการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้มากขึ้น

3.1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผลปรากฏว่า บุคลากรที่เป็นครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญ ต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จัดอบรมการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการสอน การใช้และผลิตสื่อเทคโนโลยี มีการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.1.3 ด้านการวัดและประเมินผล ผลปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ควรจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการ รูปแบบ การวิเคราะห์ข้อสอบและระเบียบการวัดผล ประเมินผลให้แก่บุคลากร ควรมีการนิเทศ ติดตามการวัดผล ประเมินผลของครูผู้สอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และควรส่งเสริมและพัฒนาการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

3.1.4 ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล ผลปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ควรแบ่งและมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ยึดหลักการมีส่วนร่วม ประชุมหารือในการ

บริหารงาน และควรมอบอำนาจให้แก่บุคลากรตัดสินใจในอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนควรมีแผนการรับและวางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับความสามารถอีกด้วย

3.1.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผลปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาควรเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ช่วยเหลือโรงเรียน นำครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นโบนัสสำหรับบุคลากรที่อุทิศตน อุทิศกายและใจให้กับโรงเรียนตลอดปี และมีการให้ความสำคัญและน้ำหนักต่ออายุการทำงานของครูเมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบปรับเงินเดือนของบุคลากรครูด้วยความเป็นธรรม

3.2 ผลการประมวลข้อมูลจากการสัมภาษณ์

3.2.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ปัญหาปัจจุบันผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายวิชาการยังไม่เข้าใจหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงแก่นแท้ของปรัชญาการศึกษาได้ ดังนั้นผู้บริหารควรควรทำความเข้าใจกับหลักสูตรและควรเป็นตัวหลักในการควบคุมดูแลการนิเทศด้านหลักสูตร ช่วยเหลือครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เยี่ยมเยียนชั้นเรียนเพื่อมุ่งที่จะให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาทางการสอน จัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู และวารสารต่างๆ เพื่อช่วยเหลือความก้าวหน้าของครู มีการประชุมสัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในสาระเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้ให้นักเรียนได้รับความรู้อย่างมีคุณภาพ ควรมีการนิเทศกลุ่มสาระในการนำหลักสูตรไปใช้กับนักเรียน

3.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีความรู้รอบด้าน สามารถชี้แนะแนวทางแก่บุคลากรในการจัดการเรียนรู้ได้ โดยผู้บริหารควรเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นผู้บริหารที่สวมวิญญาณการเป็นนักเรียนที่กระหายความรู้ในการที่จะนำห้องเรียนให้เกิดความสนุกและเกิดการเรียนรู้ได้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในฐานะผู้ให้ความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องกับระบบงาน เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามที่จะปรับปรุงการสอนเพื่อเกิดผลดีกับผู้เรียนและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ศึกษาทำความเข้าใจในวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษา โดยอาจใช้วิธีการเริ่มแรกให้ครูทุกคนส่งหน่วยการเรียนรู้ในรอบปีที่จะสอนให้ครบ พร้อมปฏิทินการสอนในแต่ละสัปดาห์ให้เป็นไปตามหน่วยการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูหากิจกรรมที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารควรเป็นประธานคณะกรรมการทุกกลุ่มสาระเพื่อจัดทำและติดตามให้ความรู้หัวหน้ากลุ่มสาระ มีการนิเทศภายในโดยการตรวจแผนการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางให้ครูปฏิบัติต่อไป

3.2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะในการวัดผลและประเมินผล มีการนิเทศให้ความรู้ แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ติดตามตรวจสอบเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนงานวัดผลประเมินผล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน และควรให้โรงเรียนออกระเบียบการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับแนวการวัดผลและประเมินผลของ สพฐ.

3.2.4 ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรจัดประชุมงานบุคคลเพื่อเสนอแนะรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือจัดให้มี KM ระหว่างบุคลากรอาทิตย์ละครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นอกจากนี้ ควรนำหลัก PDCA มาใช้ในการบริหาร ควรสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีการจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก ประโยชน์ตอบแทน ต้องพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม โดยเฉพาะระหว่างครูสอนวิชาศาสนาและวิชาสามัญ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางและวิธีการบริหารที่ชัดเจน โดยใช้เทคนิค ฟังเข้าใจเขา คือ ต้องรู้และทราบรายละเอียดของบุคลากร

ก็จะเข้าถึงเขา และเกิดความร่วมมือในการพัฒนา ดังคำกล่าวที่ว่า “ผลดีจะตามมา เมื่อศรัทธาเกิด” และผู้บริหารควรยึดการทำงานและอุทิศตน เพราะความเป็นพี่น้องจะเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและงานจะประสบผลสำเร็จ

3.2.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ช่วยให้ครูพอใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง และรู้สึกว่าตนเองมีค่าเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เยี่ยมเยียนเวลาที่มีความทุกข์ เจ็บป่วย ขอยกย่องและมอบของขวัญในโอกาสต่างๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนิเทศเชิงพยายามมีการสร้างเงื่อนไขและกำลังใจ เพื่อให้เกิดการแข่งขันและพัฒนาในเชิงการมอบของรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกทัศนศึกษา และการให้สิทธิต่างๆ และผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารใหม่ เปลี่ยนจากคำติเป็นคำชม ซึ่งวิธีการนี้จะได้อะไรและได้ใจของครู

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

ผลการวิจัยพบว่า ภาพการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญศรี ไส้ลำพะยะ (2551 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับนิรุฒ ธรรมสุนทร (2547 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาพการนิเทศภายในของการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับชีวันบุรณ์ วิริยะพงษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า ภาพการนิเทศการศึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยอง อยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับพันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสมคิด หารินไสล (2550 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 1 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูไม่แน่ใจว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทในการนิเทศภายในหรือไม่ นอกจากนี้ อาจเป็นเพราะครูไม่ได้รับการช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาหารือจากผู้บริหารโรงเรียน เพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมการสอนของครู อันจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการชี้แจง แนะนำ ให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ และผู้บริหารให้

คำแนะนำและเห็นชอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู รองลงมาร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และแนะนำให้ครูได้เข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร และถือบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดหรือกรอบของแนวปฏิบัติที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับเกษรา กลั่นเพ็ง (2545 : 12-13) ได้สรุปความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน ด้วยการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตร ติดตามผลการดำเนินการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ และประเมินหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่นที่เป็นต้นแบบจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับธีระ ฤกษ์เจริญ (2550 : 255) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้นำที่มีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะทำให้ดี จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดและวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการนิเทศภายในเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ และสอดคล้องกับกุลยา ตันติผลาชีวะ (2546 : 35) กล่าวว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของการจัดโปรแกรมการศึกษาเพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสาระที่เด็กเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผล การเรียนรู้

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมารวมแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอน มีส่วนร่วมในการจัดทำสื่อและเครื่องมือการจัดการเรียนการสอน และมีการกำหนดบุคคลให้รับผิดชอบการเรียนการสอนอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาครูให้เข้าใจแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำเป็นต้องพัฒนาทั้งกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมต่างๆ และกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่กัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545 : 10) ได้กล่าวถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับครูให้พัฒนาตนเอง และวางแผนดำเนินการร่วมกันในการออกแบบกิจกรรม จัดทำแผนการเรียนรู้ในเรื่องต่อไปนี้ การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญที่สุด การใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสอนซ่อมเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนา เป็นต้น สอดคล้องกับวัชรรา เล่าเรียนดี (2548 : 121) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายในโรงเรียนจะเป็นการมุ่งเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการในวิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นด้วยในเวลาเดียวกันโดยความร่วมมือร่วมใจกัน อย่างแท้จริง สอดคล้องกับฤกษ์ชัย ใจคำปัน (2549 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติ ได้แก่ จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน และสอดคล้อง เมธี สันถู (2544 : 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานร่วมกับครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้านการเรียนการสอน ช่วยให้ครูรู้จักช่วยเหลือตนเองและมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง และการกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะๆ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทการนิเทศของผู้บริหารมีเป้าหมายหลักอยู่ที่คุณภาพนักเรียน การนิเทศจึงมุ่งเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนโดยให้เกิดผลต่อการศึกษาของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงสุด จึงได้มีการสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง และการกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนเป็นระยะๆ นอกจากนี้เอกสารที่ใช้ในการดำเนินงานวัดผลและประเมินผล ถือเป็นหลักฐานในการตรวจสอบผลการเรียน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546 : 1) กล่าวถึง เอกสารหลักฐานการศึกษาเป็นเอกสารที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นหรือจากกระทรวงกำหนดเพื่อใช้ในการดำเนินงานจัดการเรียนการสอน ประเมินผล และตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน พัฒนาการ และพฤติกรรมต่างๆ ของผู้เรียนให้ผู้ปกครองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบ และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546 : 2) กล่าวถึงการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อหาคำตอบว่าผู้เรียนมีความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และค่านิยมอันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะสะท้อนความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน และประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้สอนเป็นข้อมูลที่ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้เรียน ผู้สอน สถานศึกษา และผู้ปกครองนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ปรับปรุงการเรียนการสอน

4. ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการดำเนินงานในโรงเรียนทำในรูปของคณะกรรมการ และใช้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่น่ายินดี เพราะว่าการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการมีการปรึกษาหารือกันถือเป็นสิ่งที่ดีกว่าการบริหารแบบเผด็จการ และเป็นวิธีการบริหารงานที่อิสลามส่งเสริม ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการนั้นเป็นบุคคลที่มีเกียรติ จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะหน้าที่ของทุกคนเป็นอาمانةฮุ หรือความซื่อสัตย์ที่จะต้องรับผิดชอบ อาمانةฮุเป็นสัญญาว่าจะกระทำตามที่ได้รับมอบหมาย ดังอัลลอฮฺ ﷻ ตรัสว่า

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮฺทรงบัญชาให้พวกเจ้ามอบคืนของรับฝากแก่เจ้าของเดิมของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าจักต้องตัดสิน ด้วยความยุติธรรม ทั้งนี้อัลลอฮฺทรงชี้แนะพวกเจ้าไว้อย่างดีแล้ว แท้จริงอัลลอฮฺเป็นผู้ทรงได้ยินและผู้ทรงเห็น” (อันนิสาฮุ : 58)

ท่านอาบูฮุร็อยเราะฮฺ ฎ รายงานว่า ท่านรอซูล ﷺ กล่าวว่า

((أَدِّ الْأَمَانَةَ إِلَىٰ مَنْ اتَّمَنَكَ ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ))

ความว่า “ท่านพึงต้องซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อผู้ที่ให้ความไว้วางใจต่อท่าน และอย่าบิดพลิ้วแม้กับผู้ที่เคยบิดพลิ้วต่อท่านก็ตาม” (บันทึกโดย Abu Daud : 3535 และ al-Tirmizi : 1264)

5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเอาใจใส่ในการจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครูในโรงเรียนโดยเท่าเทียม และความสามารถใช้วิธีการบำรุงขวัญและกำลังใจได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกที่ตนเองยังไม่ได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ ที่เท่าที่ควร ซึ่งทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ครูต้องหารายได้เสริมโดยการสอนพิเศษ ต้องละทิ้งหน้าที่ เพื่อไปประกอบอาชีพเสริม ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือคุณภาพนักเรียนไม่เป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญในการจัดสวัสดิการการช่วยเหลือครู เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังเช่น วิทยุไทย สาร (ม.ป.พ. อ้างถึงใน มาลี กิจเจริญ, 2548 : 38-39) ได้เสนอแนะโครงการที่จะจัดบริการในโรงเรียน ดังนี้

1. โครงการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดหาทุนสวัสดิการ จัดจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่มราคาถูกในโรงเรียน จัดบริการร้านสหกรณ์ในโรงเรียน จัดบริการตรวจสุขภาพอนามัยแก่ครูและครอบครัวของครูประจำปี จัดทุนการศึกษาสงเคราะห์บุตรหลานของบุคลากรภายในโรงเรียน และจัดทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่บุคลากรภายในโรงเรียน

2. โครงการนันทนาการ เป็นโครงการที่มีเจตนารมณ์ที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาสดำเนินการพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลา เพื่อลดความเครียดทางสมอง ทางอารมณ์ ทางกาย สิ่งที่ทำทางโรงเรียนควรจัดหา ได้แก่ การจัดห้องพักผ่อน จัดที่สำหรับเล่นกีฬาในร่ม จัดไปทัศนศึกษานอกสถานที่ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาในร่มหรือกลางแจ้ง จัดประชุมพบปะสังสรรค์หรือรื่นเริง จัดชั่วโมงว่างให้มีการพักผ่อน และจัดมุมหนังสือในห้องสมุด

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามทัศนะของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีเพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การนิเทศภายในโรงเรียนทุกโรงได้มีการกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน นอกจากนี้การนิเทศภายในมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้ชัดเจน เช่นเดียวกับกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม และการนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูทั้งที่เป็นครูวิชาการ ครูผู้สอนสายสามัญ และครูผู้สอนสายศาสนา ทำให้เกิดการร่วมมือช่วยเหลือกันของบุคลากรในทุกด้าน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 10) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามของผู้ที่ อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงมาจับจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ ในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนแต่ละขนาดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถหรือศักยภาพและวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน หรือบริบทและความพร้อมของโรงเรียน มีการนำวิธีการต่าง ๆ มาบูรณาการในการนิเทศให้สอดคล้องและหาเทคนิควิธีการที่ทันสมัยมาจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติกาล วังคะฮาด (2551) ที่วิจัยการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตบางบอน พบว่าระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการโรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนที่ครูปฏิบัติงานสอนถึงแม้จะมีขนาดแตกต่างกัน แต่บทบาทหน้าที่รวมถึงนโยบายที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องไม่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการวิจัยนี้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศุภวัตร พิเลิศ (2544 : บทคัดย่อ) เรื่องการดำเนินการตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน เห็นว่าการดำเนินการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสถียร เทียงธรรม (2542 : บทคัดย่อ) เรื่อง การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี พบว่าในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มีการจัดประชุมสัมมนาการใช้หลักสูตรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปีมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นและสภาพการณ์ปัจจุบันตลอดจนมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผล การใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้มากขึ้นสอดคล้องกับหะมะ สะอี (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรช่วยเหลือครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เข้มแข็งขึ้นเรียนเพื่อมุ่งที่จะให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาทางการสอน จัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู และวารสารต่างๆ เพื่อช่วยเหลือความก้าวหน้าของครู มีการประชุมสัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสม่ำเสมอ

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จัดอบรมการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการสอน การใช้และผลิตสื่อเทคโนโลยี มีการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาหะมะ ดือระ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรเป็นประธานคณะกรรมการทุกกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำและติดตามให้ความรู้... สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูหากิจกรรมที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน... สอดคล้องกับนิฟาริด หะยีนิมะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในฐานะผู้ให้

ความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้องกับระบบงาน เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามที่จะปรับปรุงการสอนเพื่อเกิดผลดีกับผู้เรียน และผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด... และสอดคล้องกับหะมะ สะอิด (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ศึกษาทำความเข้าใจในวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เพื่อกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา

3. ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาควรจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการ รูปแบบ การวิเคราะห์ข้อสอบและระเบียบการวัดผล ประเมินผลให้แก่บุคลากร ควรมีการนิเทศ ติดตามการวัดผล ประเมินผลของครูผู้สอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และควรส่งเสริมและพัฒนาการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับมาหะมะ คีอะเราะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน... สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรนิเทศให้ความรู้ แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ติดตามตรวจสอบเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน งานวัดผลประเมินผล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตามระเบียบการวัดและประเมินผล...และสอดคล้องกับหะมะ สะอิด (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรมีการนิเทศให้แก่ครูทั้งศาสนาและสามัญเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสวงหาข้อมูลใหม่ๆในการกำหนดวิธีการวัดผล

4. ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล พบว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารแบ่งและมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ยึดหลักการมีส่วนร่วม ประชุมหารือในการบริหารงาน และควรมอบอำนาจให้แก่บุคลากร ตัดสินใจในอำนาจหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ตลอดจนควรมีแผนการรับและวางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับความสามารถอีกด้วย สอดคล้องกับมาหะมะ คีอะเราะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรมีการประชุมงานบุคคลทุกสัปดาห์ เพื่อเสนอแนะรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอนะในการปฏิบัติงาน...สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรแบ่งสายงานรับผิดชอบดูแลติดตามการนิเทศให้ชัดเจน จัดให้มี KM ระหว่างบุคลากรอาทิตย์ละครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์... สอดคล้องกับนิฟาริด หะยีนิมะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรนำหลัก PDCA มาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับหะมะ สะอิด (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ควรสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีการจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก ประโยชน์ตอบแทน ต้องพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม โดยเฉพาะระหว่างครูสอนวิชาศาสนาและวิชาสามัญ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับมะรอเซะ มะดีโม (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรมีแนวทางและวิธีการบริหารที่ชัดเจน โดยใช้เทคนิค ฟังเข้าใจเขา คือ ต้องรู้และทราบรายละเอียดของบุคลากร ก็จะเข้าใจเขา และเกิดความร่วมมือในการพัฒนา ดังคำกล่าวที่ว่า “ผลดีจะตามมา เมื่อศรัทธาเกิด”... และสอดคล้องกับนาซอเฟห์ ยะยีเวาะยา (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรยึดการทำงานและอุทิศเพราะความเป็นพี่น้องจะเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและงานจะประสบผลสำเร็จ

5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาควรเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการต่างๆให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือโรงเรียน นำครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นโบนัสสำหรับบุคลากรที่อุทิศตน อุทิศกายและใจให้กับโรงเรียนตลอดปี และมีการให้ความสำคัญและนำหนักต่ออายุการทำงาน ofครูเมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบปรับเงินเดือนของบุคลากรครูด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรนิเทศเชิงพยายามมีการสร้างเงื่อนไขและกำลังใจ เพื่อให้เกิดการแข่งขันและพัฒนาในเชิงการมอบรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกทัศนศึกษา และการให้สิทธิต่างๆ... สอดคล้องกับหะมะ สะอิด (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาการเรียนการสอน ช่วยเหลือครูพอใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง และรู้สึกว่าคุณค่า เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เยี่ยมเยียนเวลาที่มีความทุกข์ เจ็บป่วย ยอกย้อนและมอบของขวัญในโอกาสต่างๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการทำให้มีการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการสอนให้บรรลุเป้าหมายและหลักสูตรสถานศึกษากำหนด

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการใช้การจูงใจและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของคณะครู มีการสำรวจความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนของครู โดยวิธีต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการจูงใจครูในการทำงานด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการเรียนรู้ คอยช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ครูในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนมีการสำรวจข้อมูลความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการวัดและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้ให้ความรู้ แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ที่สำคัญครูควรนำผลจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอไปปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนต่อไป

4. ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารใช้หลักการในการบริหารงานในภาวะความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องฝึกตนเองในเรื่องการใช้หลักการและเหตุผลในการบริหารจัดการในทุกสถานการณ์ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่อิสลามส่งเสริมให้นำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การคือการนำหลักการงานแบบญามาอะฮ์และอูคูวะฮ์มาใช้ในการบริหารงานซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและงานจะประสบผลสำเร็จ

5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ในการนิเทศผู้บริหารโรงเรียนควรมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครูและบุคลากรแต่ละบุคคลเป็นเบื้องต้นก่อนเพื่อให้สามารถนิเทศสอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารควรจัดบำรุงขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารด้านการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการนิเทศตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

บรรณานุกรม

- กรองทอง จิรเดชากุล. 2550. **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ชารอักษรการพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **การนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- บุญชม ศรีสะอาด. 2545. **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2548. **การนิเทศการสอน**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- วัชรวิภา เล่าเรียนดี. 2544. **เทคนิคและทักษะการนิเทศการสอน**. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2541. **การนิเทศภายในโรงเรียนประถมศึกษาอย่างเป็นระบบ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานয়รัฐมนตรี. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2545**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. 2545. **แนวทางการวัดและประเมินผลการเรียน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สมาคมนักเรียนเก่าอาหรับ. 1998. **พระมหาคัมภีร์อัลกุรอาน พร้อมแปลเป็นภาษาไทย**. อัลมาดีนะห์ อัลมุเนาวาเราะห์ : ศูนย์กษัตริย์ฟาฮัด เพื่อการพิมพ์อัลกุรอาน.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. 2545. การนิเทศภายในโรงเรียน. **วารสารวิ ชาการ**, 5(8): 26-27.
- Krejcie. R.V. and Morgan. D.V. "Determining Sample Size for Research Activities" **Educational and Psychological Measurement**, 1970 p. 608.

วิทยานิพนธ์

- เกชา กลิ่นเพ็ง. 2545. **การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนบ้านใหม่ทอง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเขาฉกรรจ์ จังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชีวันบุรณ วิริยะพงษ์. 2545. **บทบาทการนิเทศการศึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเมืองระยองจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นิรุทธ ธรรมสุนทร. 2547. **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญศรี ไส่ลำพะจะ. 2551. **สภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
- พันธุ์ศักดิ์ เนื่อง ณ สุวรรณ. 2550. **สภาพการปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- มาลี กิจเจริญ. 2548. การนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนสังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกาล วังคะฮาด. 2551. การนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตบางบอน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- สมคิด หารินไสล. 2550. การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สมใจ ดวงแก้ว, ณรัตน์ ศรีวิหะ และนนทพร โสภณ. 2551. บทบาทการนิเทศการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 4. บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยศรีโสภณนครศรีธรรมราช.
- เสถียร เทียงธรรม. 2542. การนิเทศภายในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัสมาวาดี ดอเลาะ. 2554. กระบวนการนิเทศงานวิชาการของผู้บริหารตามทัศนะของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.