

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดยะลา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ปีการศึกษา 2554 จำนวน 2,831 คน จากจำนวนโรงเรียน 40 โรงเรียน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 338 คน ได้มาโดยใช้ตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 : 608) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่กลับ ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ คือ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำนวน 6 คน โดยคัดเลือกจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ขนาดละ 2 คน ซึ่งขั้นตอนการได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักมีเงื่อนไขคือ 1) มีวุฒิทางการศึกษา

ระดับปริญญาโทขึ้นไป 2) มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารไม่ต่ำกว่า 10 ปี และ 3) โรงเรียนที่บุคคลดังกล่าวปฏิบัติหน้าที่ได้รับการรับรองคุณภาพโดยสมศ.ในการประเมินรอบที่ 2

2. เครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ประกอบด้วย 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ ใช้แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม 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 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ส่วนขั้นตอนที่ 2 การสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ คือ แบบสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non-official) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

3. วิธีสร้างเครื่องมือการวิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษารูปแบบการเขียนแบบสอบถามจากตำรา เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นที่ 2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหาร เพื่อกำหนดแนวทางในการศึกษาและรวบรวมตัวแปรในการสร้างข้อคำถาม

ขั้นที่ 3 คัดกรองตัวแปรจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้นมาว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยใช้ดัชนี

ความสอดคล้องระหว่างข้อความกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นและคัดเลือกเฉพาะข้อความที่มีความตรง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขครั้งสุดท้าย ไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งเป็นครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำนวน 30 คน

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาตรวจสอบให้คะแนนและหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540 : 125-126) ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (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

ขั้นที่ 7 ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขคุณภาพของเครื่องมืออีกครั้งเพื่อความสมบูรณ์จากข้อบกพร่องที่พบจากการทดลองใช้

ขั้นที่ 8 จัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยคำนวณด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ตามขั้นตอนต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

3. เปรียบเทียบบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยจำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนที่สังกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ t-test และ F-test

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ที่ได้มาสรุปประเด็นสำคัญของแต่ละชั้น ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการจัดการจัดการเรียนรู้อ 3) ด้านการวัดผลและประเมินผล 4) ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล และ 5) ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ แล้วนำเสนอเชิงพรรณนา

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิจัยระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา เป็นรายชื่อทั้ง 5 ด้าน พบว่า

5.1.1.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, $SD = .69$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด โดยผู้บริหารจัดให้มีการชี้แจง แนะนำ ให้ครูเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรที่กำลังใช้อยู่ ($\bar{x} = 3.49$, $SD = .81$) ให้คำแนะนำและเห็นชอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ($\bar{x} = 3.49$, $SD = .89$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาร่วมมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.45$, $SD = .85$) และแนะนำให้ครูได้เข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร ($\bar{x} = 3.41$, $SD = .86$)

5.1.1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้อ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, $SD = .70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ 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 และสำรวจความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอนของ

ครู โดยวิธีต่างๆ เช่นการสัมภาษณ์ การใช้แบบสอบถาม เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน ($\bar{x}=3.27, SD=.95$) ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5.1.1.3 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

5.1.1.4 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

5.1.1.5 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

5.1.2 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาที่มีเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า

5.1.2.1 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามทัศนะของครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.2.2 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีตำแหน่งต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่ด้านหลักสูตรและการนำ

หลักสูตรไปใช้ และด้านการจัดการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.1.2.3 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.2.4 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5.1.2.5 บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5.1.3 ผลการประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา สรุปได้ดังนี้

5.1.3.1 ผลการประมวลแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทาง

5.1.3.1.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ผลปรากฏว่าบุคลากรที่เป็นครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญ ต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มีการจัดประชุมสัมมนาการใช้หลักสูตรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่น และสภาพการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้มากขึ้น

5.1.3.1.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผลปรากฏว่า บุคลากรที่เป็นครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญ ต้องการให้ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จัดอบรมการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการสอน การใช้และผลิตสื่อเทคโนโลยี มีการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ใช้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย

5.1.3.1.3 ด้านการวัดและประเมินผล ผลปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ควรจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการ รูปแบบ การวิเคราะห์ข้อสอบและระเบียบการวัดผล ประเมินผลให้แก่บุคลากร ควรมีการนิเทศ ติดตามการวัดผล ประเมินผลของ

ครูผู้สอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และควรส่งเสริมและพัฒนาการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

5.1.3.1.4 ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล ผลปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาควรแบ่งและมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ยึดหลักการมีส่วนร่วม ประชุมหารือในการบริหารงาน และควรมอบอำนาจให้แก่บุคลากรตัดสินใจในอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนควรมีแผนการรับและวางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับความสามารถอีกด้วย

5.1.3.1.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ ผลปรากฏว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาควรเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือโรงเรียน นำครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นโบนัสสำหรับบุคลากรที่อุทิศตน อุทิศกายและใจให้กับโรงเรียนตลอดปี และมีการให้ความสำคัญและน้ำหนักต่ออายุการทำงานของครูเมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบปรับเงินเดือนของบุคลากรครูด้วยความเป็นธรรม

5.1.3.2 ผลการประมวลข้อมูลจากการสัมภาษณ์

5.1.3.2.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ปัญหาปัจจุบันผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายวิชาการยังไม่เข้าใจหลักสูตรอย่างลึกซึ้ง ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงแก่นแท้ของปรัชญาการศึกษาได้ ดังนั้นผู้บริหารควรทำความเข้าใจกับหลักสูตรและควรเป็นตัวหลักในการควบคุมดูแลการนิเทศด้านหลักสูตร ช่วยเหลือครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เยี่ยมเยียนชั้นเรียนเพื่อมุ่งที่จะให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาทางการสอน จัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู และวารสารต่างๆ เพื่อช่วยเหลือความก้าวหน้าของครู มีการประชุมสัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสม่ำเสมอ นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในสาระเพิ่มเติม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้ที่มีคุณภาพ ควรมีการนิเทศกลุ่มสาระในการนำหลักสูตรไปใช้กับนักเรียน

5.1.3.2.2 ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำต้องมีความรู้รอบด้าน สามารถชี้แนะแนวทางแก่บุคลากรในการจัดการเรียนรู้ได้ โดยผู้บริหารควรเป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เป็นผู้บริหารที่สวมวิญญาณการเป็นนักเรียนที่กระหายความรู้ในการที่จะนำห้องเรียนให้เกิดความสนุกและเกิดการเรียนรู้ได้ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในฐานะผู้ให้ความคิดความเข้าใจที่ถูกต้องกับระบบงาน เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามที่จะปรับปรุงการสอนเพื่อเกิดผลดีกับผู้เรียนและผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ผู้บริหารควรเอาใจใส่ ศึกษาทำความเข้าใจในวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เพื่อกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา โดยอาจใช้วิธีการเริ่มแรกให้ครูทุก

คนส่งหน่วยการเรียนรู้ในรอบปีที่จะสอนให้ครบ พร้อมปฏิทินการสอนในแต่ละสัปดาห์ให้เป็นไปตามหน่วยการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูหากิจกรรมที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผู้บริหารควรเป็นประธานคณะกรรมการทุกกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำและติดตามให้ความรู้หัวหน้ากลุ่มสาระ มีการนิเทศภายใน โดยการตรวจแผนการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแนวทางให้ครูปฏิบัติต่อไป

5.1.3.2.3 ด้านการวัดผลและประเมินผล พบว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้และทักษะในการวัดผลและประเมินผล มีการนิเทศให้ความรู้ แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ติดตามตรวจสอบเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียน งานวัดผลประเมินผล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติถูกต้องตามระเบียบการวัดและประเมินผล ส่งเสริมให้ครูใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน และควรให้โรงเรียนออกระเบียบการวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับแนวการวัดผลและประเมินผลของ สพฐ.

5.1.2.3.4 ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล พบว่า ผู้บริหารควรจัดประชุมงานบุคคลเพื่อเสนอแนะรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน หรือจัดให้มี KM ระหว่างบุคลากรอาทิตย์ละครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ นอกจากนี้ ควรนำหลัก PDCA มาใช้ในการบริหาร ควรสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีการจัดสวัสดิการ สิ่งอำนวยความสะดวก ประโยชน์ตอบแทน ต้องพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม โดยเฉพาะระหว่างครูสอนวิทยาศาสตร์และวิชาสามัญ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี มีแนวทางและวิธีการบริหารที่ชัดเจน โดยใช้เทคนิค ฟังเข้าใจเขา คือ ต้องรู้และทราบรายละเอียดของบุคลากร ก็จะเข้าถึงเขา และเกิดความร่วมมือในการพัฒนา ดังคำกล่าวที่ว่า “ผลดีจะตามมา เมื่อศรัทธาเกิด” และผู้บริหารควรยึดการทำงานและอู่ความสุข เพราะความเป็นพี่น้องจะเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและงานจะประสบผลสำเร็จ

5.1.2.3.5 ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ช่วยให้ครูพอใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง และรู้สึกว่าคุณเองมีค่าเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้มแข็งเวลาที่มีความทุกข์ เจ็บป่วย ขอกยกย่องและมอบของขวัญในโอกาสต่างๆ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรนิเทศเชิงพยายามมีการสร้างเงื่อนไขและกำลังใจ เพื่อให้เกิดการแข่งขันและพัฒนาในเชิงการมอบรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกทัศนศึกษา และการให้สิทธิต่างๆ และผู้บริหารควรปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารใหม่ เปลี่ยนจากคำติเป็นคำชม ซึ่งวิธีการนี้จะได้อใจและได้ใจของครู

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิจัยบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.2.1 เพื่อศึกษาระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญศรี ไสล่ำเพาะ (2551 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับนิรุทธ ธรรมสุนทร (2547 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับชีวบุรณ์ วิริยะพงษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศการศึกษาที่เป็นจริงและที่คาดหวังของศึกษานิเทศก์ 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 และผู้บริหารให้คำแนะนำและเห็นชอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู

รองลงมามีมือกับครูปรับปรุงกิจกรรมในหลักสูตรให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น และแนะนำให้ครูได้เข้าใจจุดมุ่งหมาย หลักการ และโครงสร้างของหลักสูตร

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาหลักสูตร และถือบทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาหลักสูตรในการจัดการเรียนการสอนอย่างยิ่ง เพราะหลักสูตรเป็นตัวกำหนดหรือกรอบของแนวปฏิบัติที่จะทำให้การเรียนการสอนบรรลุตามความมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ เกชา กลั่นเพ็ง (2545 : 12-13) ได้สรุปความสำคัญของการนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งช่วยให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนมีความรู้เท่าทันกับความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การศึกษา และการที่ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก ส่งเสริมสนับสนุน ด้วยการจัดอบรมการจัดทำหลักสูตร ติดตามผลการดำเนินการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ และประเมินหลักสูตรร่วมกับโรงเรียนอื่นที่เป็นดังนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหารต่อการมีส่วนร่วมในการอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับธีระ รุญเจริญ (2550 : 255) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้นำที่มีความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งจะทำให้ดี จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดและวิธีการดำเนินการ ซึ่งจะนำไปสู่การวางแผนการนิเทศภายในเพื่อให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรได้ และสอดคล้องกับกุลยา ตันติผลาชีวะ (2546 : 35) กล่าวว่า หลักสูตรเปรียบเสมือนพิมพ์เขียวของการจัดโปรแกรมการศึกษา เพราะหลักสูตรบอกให้ทราบถึงจุดประสงค์ของการเรียนการสอนสาระที่เด็กเรียน วิธีการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้

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

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร โรงเรียนให้ความสำคัญกับกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายพัฒนาครูให้เข้าใจแนวทางและวิธีการจัดการเรียนรู้ ปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จำเป็นต้องพัฒนาทั้งกระบวนการเรียนการสอน กิจกรรมต่างๆ และกระบวนการนิเทศการศึกษาควบคู่กัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2545 : 10) ได้กล่าวถึง การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ว่า ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจกับครูให้พัฒนาตนเอง และวางแผนดำเนินการร่วมกันในการออกแบบกิจกรรม จัดทำแผนการเรียนรู้ในเรื่องต่อไป การเรียนรู้ที่ผู้เรียนเป็นถึง

สำคัญที่สุด การใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย การใช้สื่อการเรียนรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยี การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การสอนซ่อมเสริม การวิจัยเพื่อพัฒนา เป็นต้น สอดคล้องกับวัชรา เล่าเรียนดี (2548 : 121) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของ การนิเทศภายในโรงเรียนว่า การนิเทศภายใน โรงเรียนจะเป็นการมุ่งเพื่อให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการใน วิชาชีพของตนเองให้เจริญก้าวหน้าขึ้นด้วยในเวลาเดียวกันโดยความร่วมมือร่วมใจกันอย่างแท้จริง สอดคล้องกับฤกษ์ชัย ใจคำป็น (2549 : บทคัดย่อ) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีการ ปฏิบัติ ได้แก่ จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนาเป็นหมู่คณะ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนให้ บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอน โดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอน และ สอดคล้องเมธี สังกู (2544 : 10) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษาเป็นการทำงานร่วมกับครูและบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งให้เกิดประสิทธิผลในด้ว การเรียนการสอน ช่วยให้ครูรู้จักช่วยเหลือตนเองและมีจุดมุ่งหมายเพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ นักเรียนเป็นสำคัญ

3. ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น รายชื่อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและ ประเมินผลไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง และการกำหนดให้มีการวัดและประเมินผล การเรียนการสอนเป็นระยะๆ อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบทบาทการนิเทศของผู้บริหารมีเป้าหมายหลักอยู่ที่ คุณภาพนักเรียน การนิเทศจึงมุ่งเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอน โดยให้เกิดผลต่อ การศึกษาของนักเรียนให้มีคุณภาพสูงสุด จึงได้มีการสนับสนุนให้ครูนำผลการวัดและประเมินผล ไปใช้ในการปรับปรุงการสอนของตนเอง และการกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียน การสอนเป็นระยะๆ นอกจากนี้เอกสารที่ใช้ในการดำเนินงานวัดผลและประเมินผล ถือเป็นหลักฐานใน การตรวจสอบผลการเรียน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546 : 1) กล่าวถึง เอกสารหลักฐานการศึกษาเป็นเอกสารที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นหรือจากกระทรวงกำหนดเพื่อใช้ใ นการดำเนินงานจัดการเรียนการสอน ประเมินผล และตัดสินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนใช้ในการ สื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลการเรียน พัฒนาการ และพฤติกรรมต่างๆของผู้เรียนให้ผู้ปกครองหรือผู้ที่ เกี่ยวข้องรับทราบ และสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2546 : 2) กล่าวถึง การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนระหว่างเรียน เพื่อหาคำตอบว่าผู้เรียนมี ความก้าวหน้าด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ และค่านิยมอันพึงประสงค์จากการร่วมกิจกรรมการ เรียนการสอน และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ซึ่งจะสะท้อนความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียน และ ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของผู้สอนเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งผู้เรียน ผู้สอน

สถานศึกษา และผู้ปกครองนำไปพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ปรับปรุงการเรียนการสอน

4. ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นการดำเนินงานในโรงเรียนทำในรูปของคณะกรรมการ และใช้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อปฏิบัติและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ ถือว่าเป็นสิ่งที่น่ายินดี เพราะว่าการบริหารงานในรูปของคณะกรรมการ มีการปรึกษาหารือกันถือเป็นสิ่งที่ดีกว่าการบริหารแบบเผด็จการ และเป็นวิธีการบริหารงานที่อิสลามส่งเสริม ซึ่งผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการนั้นเป็นบุคคลที่มีเกียรติ จะต้องรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพราะหน้าที่ของทุกคนเป็นอามานะฮ์ (أمانة) หรือความซื่อสัตย์ที่จะต้องรับผิดชอบ อามานะฮ์เป็นสัญญาว่าจะกระทำตามที่ได้รับมอบหมาย ดังอัลลอฮ์ ﷻ ตรัสว่า

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

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงบัญชาให้พวกเจ้ามอบคืนของรับฝากแก่เจ้าของเดิมของมัน และเมื่อพวกเจ้าตัดสินระหว่างผู้คน พวกเจ้าจักต้องตัดสินด้วยความยุติธรรม ทั้งนี้อัลลอฮ์ทรงชี้แนะพวกเจ้าไว้อย่างดีแล้ว แท้จริงอัลลอฮ์เป็นผู้ทรงได้ยินและผู้ทรงเห็น” (อันนิสาอ : 58)

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾

ความว่า “โอ้บรรดาผู้ศรัทธาทั้งหลาย! พวกเจ้าอย่าบิดพลิ้วต่ออัลลอฮ์และศาสนทูตและอย่าบิดพลิ้วต่อ(อะมานะฮ์)ความไว้วางใจ (ที่ผู้อื่นมอบแก่) พวกเจ้า เพื่อพวกเจ้าจะได้กตัญญู” (อัลอันฟาล : 27)

﴿إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا﴾

ความว่า “แท้จริงเราได้เสนออะมานะฮ์ (คือหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ) แก่ชั้นฟ้าทั้งหลายและแผ่นดิน และแก่ขุนเขา แต่พวกมันปฏิเสธจะแบก

รับมันและ ขยาดกลัวต่อมัน และมนุษย์ได้แบกรับมัน เพราะว่ามันมนุษย์เป็นผู้
 อธรรมโง่งมยิ่งนัก” (อัล-อะหฺซาบ : 72)

ท่านอานูสุรอยเราะฮฺ رضي الله عنه รายงานว่า ท่านรอซูล صلی الله علیه و آله กล่าวว่า

((إِدِّ الْأَمَانَةَ إِلَى مَنْ اتَّيَمَّكَ ، وَلَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ))

ความว่า "ท่านพึงต้องซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อผู้ที่ให้ความไว้วางใจต่อท่าน และ
 อย่าบิดพลิ้วแม้กับผู้ที่เคยบิดพลิ้วต่อท่านก็ตาม" (บันทึกโดย Abu Daud : 3535
 และ al-Tirmizi : 1264)

5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
 รายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ยกเว้นการเอาใจใส่ในการจัดหาสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ครู
 ในโรงเรียนโดยเท่าเทียม และความสามารถใช้วิธีการบำรุงขวัญและกำลังใจได้อย่างเหมาะสมอยู่ใน
 ระดับปานกลาง

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ครูในโรงเรียนมีความรู้สึกว่าคุณเองยังไม่ได้รับ
 สวัสดิการด้านต่างๆดีเท่าที่ควร ซึ่งทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ครูต้องหา
 รายได้เสริม โดยการสอนพิเศษ ต้องละทิ้งหน้าที่ เพื่อไปประกอบอาชีพเสริม ผลกระทบที่เกิดขึ้นคือ
 คุณภาพนักเรียนไม่เป็นไปตามความคาดหวังของหลักสูตร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนัก
 ถึงความสำคัญในการจัดสวัสดิการการช่วยเหลือครู เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการ
 ปฏิบัติงาน ดังเช่น ญิญ โยธาธร (ม.ป.พ. อ้างถึงใน มาลี กิจเจริญ, 2548 : 38-39) ได้เสนอแนะ
 โครงการที่จะจัดบริการในโรงเรียน ดังนี้

1. โครงการด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจัดหาทุนสวัสดิการ จัดจำหน่ายอาหาร เครื่องดื่ม
 ราคาถูกในโรงเรียน จัดบริการร้านสหกรณ์ในโรงเรียน จัดบริการตรวจสุขภาพอนามัยแก่ครูและ
 ครอบครัวของครูประจำปี จัดทุนการศึกษาสงเคราะห์บุตรหลานของบุคลากรภายในโรงเรียน และ
 จัดทุนสงเคราะห์ช่วยเหลือแก่บุคลากรภายในโรงเรียน

2. โครงการนันทนาการ เป็นโครงการที่มีเจตนารมณ์ที่จะให้บุคลากรในโรงเรียนมีโอกาส
 ได้รับการพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลา เพื่อลดความเครียดทางสมอง ทางอารมณ์ ทางกาย สิ่งที่มา
 โรงเรียนควรจัดหา ได้แก่ การจัดห้องพักผ่อน จัดที่สำหรับเล่นกีฬาในร่ม จัดไปทัศนศึกษานอก
 สถานที่ จัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาในร่มหรือกลางแจ้ง จัดประชุมพบปะสังสรรค์หรือรื่นเริง จัดชั่วโมง
 ว่างให้มีการพักผ่อน และจัดมุมหนังสือในห้องสมุด

5.2.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน

ผลการวิจัยพบว่า

1. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามทัศนะของครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีเพศ ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศภายในโรงเรียนทุกโรงได้มีการกำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน นอกจากนี้การนิเทศภายในมีกำหนดไว้ในกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พ.ศ.2542 ซึ่งกำหนดกำกับ ติดตาม การจัดการศึกษาของผู้บริหารไว้ชัดเจน เช่นเดียวกันกับเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้กำหนดให้การนิเทศภายในเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมิน เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักเห็นความสำคัญและนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม และการนิเทศภายในโรงเรียนถือเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูทั้งที่เป็นครูวิชาการ ครูผู้สอนสายสามัญ และครูผู้สอนสายศาสนา ทำให้เกิดการร่วมมือช่วยเหลือกันของบุคลากรในทุกด้าน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 10) กล่าวว่า การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นความพยายามของผู้ที่อยู่ในโรงเรียนตั้งแต่ผู้บริหารลงมามีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนในโรงเรียนให้ดีขึ้น เป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดประสบการณ์การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โรงเรียน ครูสอนสายศาสนา และครูสอนสายสามัญที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากการนิเทศภายในโรงเรียนเอกชนแต่ละขนาดขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถหรือศักยภาพและวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร โรงเรียน หรือบริบทและความพร้อมของโรงเรียน มีการนำวิธีการต่างๆมาบูรณาการในการนิเทศให้สอดคล้องและหาเทคนิควิธีการที่ทันสมัยมาจัดระบบการนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของรัตติกาล วัจนะฮาด (2551) ที่วิจัยการนิเทศภายในของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตบางบอน พบว่า ระดับการ

ปฏิบัติการนิเทศภายในตามความคิดเห็นของผู้สอนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ตามความคิดเห็นของครูวิชาการ โรงเรียน 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 พบว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีระดับการปฏิบัติการนิเทศภายในโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

5.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ พบว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา มีการจัดประชุมสัมมนาการใช้หลักสูตรให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องทุกปี มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับท้องถิ่นและสภาพการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนมีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้หลักสูตรของสถานศึกษาให้มากขึ้น สอดคล้องกับหะมะ สะอิด (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรช่วยเหลือครูผู้สอนให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรในแต่ละระดับชั้น เพื่อให้สามารถนำไปจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน เยี่ยมเยียนชั้นเรียนเพื่อมุ่งที่จะให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาทางการสอน จัดหาหนังสือทางวิชาการ คู่มือครู และวารสารต่างๆ เพื่อช่วยเหลือความก้าวหน้าของครู มีการประชุมสัมมนาและปฏิบัติการเพิ่มพูนความรู้และทักษะสม่ำเสมอ...

2. ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูต้องการให้ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา จัดอบรมการจัดการเรียนรู้ การเขียนแผนการสอน การใช้และผลิตสื่อเทคโนโลยี มีการนิเทศ ติดตามการจัดการเรียนรู้ของผู้สอนอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้ใช้

เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย สอดคล้องกับมาหะมะ คือระ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรเป็นประธานคณะกรรมการทุกกลุ่มสาระ เพื่อจัดทำและติดตามให้ความรู้... สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูหากิจกรรมที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน... สอดคล้องกับนิฟาริด หะยีนิมะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในฐานะผู้ให้ความคิด ความเข้าใจที่ถูกต้องกับระบบงาน เสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพยายามที่จะปรับปรุงการสอนเพื่อเกิดผลดีกับผู้เรียน และผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด... และสอดคล้องกับหะมะ สะอิ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรเอาใจใส่ศึกษาทำความเข้าใจในวิธีการจัดการเรียนรู้ที่ถูกต้อง เพื่อกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษา

3. ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ควรจัดอบรมเกี่ยวกับหลักการ รูปแบบ การวิเคราะห์ข้อสอบและระเบียบการวัดผล ประเมินผลให้แก่นุคลากร ควรมีการนิเทศ ติดตามการวัดผล ประเมินผลของครูผู้สอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล และควรส่งเสริมและพัฒนาการวัดผล ประเมินผลตามสภาพจริงให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับมาหะมะ คือระ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสิ้นผลการเรียน... สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรนิเทศให้ความรู้แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ติดตามตรวจสอบเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับงานทะเบียนงานวัดผลประเมินผล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัติตามระเบียบการวัดและประเมินผล... และสอดคล้องกับหะมะ สะอิ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรมีการนิเทศให้แก่ครูทั้งศาสนาและสามัญเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ผู้บริหารควรแสวงหาข้อมูลใหม่ๆ ในการกำหนดวิธีการวัดผล...

4. ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล พบว่า ควรต้องการให้ผู้บริหารแบ่งและมอบหมายงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของบุคคล ยึดหลักการมีส่วนร่วม ประชุมหารือในการบริหารงาน และควรมอบอำนาจให้แก่บุคลากรตัดสินใจในอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนควรมีแผนการรับและวางตำแหน่งบุคลากรให้ตรงกับความสามารถอีกด้วย สอดคล้องกับมาหะมะ คือระ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรมีการประชุมงานบุคคลทุกสัปดาห์ เพื่อเสนอแนะรับฟังปัญหาหรือข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน... สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรแบ่งสายงานรับผิดชอบดูแลติดตามการนิเทศให้ชัดเจน จัดให้มี KM ระหว่างบุคลากรอาทิตย์ละครั้งเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์... สอดคล้องกับนิฟาริด หะยีนิมะ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรนำหลัก PDCA มาใช้ในการบริหาร สอดคล้องกับหะมะ สะอิ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ควรสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนา มีการจัดสวัสดิการ สิ่ง

อำนวยความสะดวก ประโยชน์ตอบแทน ต้องพยายามจัดซื้อจัดจ้างต่างๆที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม โดยเฉพาะระหว่างครูสอนวิชาศาสนาและวิชาสามัญ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับมะรอเซะ มะดีไม (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรมีแนวทางและวิธีการบริหารที่ชัดเจน โดยใช้เทคนิค ฟังเข้าใจเขา คือ ต้องรู้และทราบรายละเอียดของบุคลากรที่จะเข้าถึงเขา และเกิดความร่วมมือในการพัฒนา ดังคำกล่าวที่ว่า “ผลดีจะตามมา เมื่อศรัทธาเกิด”... และสอดคล้องกับนาซอเฟห์ ยะซีวะเยฮา (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรยึดการทำงานแบบอุภาวะสุ เพราะความเป็นพี่น้องจะเกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและงานจะประสบผลสำเร็จ...

5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ พบว่า โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลาควรเอาใจใส่ในการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือโรงเรียน นำครูไปศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเป็นโบนัสสำหรับบุคลากรที่อุทิศตน อุทิศกายและใจให้กับโรงเรียนตลอดปี และมีการให้ความสำคัญและน้ำหนักต่ออายุการทำงานของครูเมื่อมีการพิจารณาความดีความชอบปรับเงินเดือนของบุคลากรครูด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับไพศาล อาแซ (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ผู้บริหารควรนิเทศเชิงพยายามมีการสร้างเงื่อนไขและกำลังใจ เพื่อให้เกิดการแข่งขันและพัฒนาในเชิงการมอบของรางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือน การออกทัศนศึกษา และการให้สิทธิต่างๆ... สอดคล้องกับหะมะ สะอิดี (2556) ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ...ควรส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน ช่วยเหลือครูพอใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตัวเอง และรู้สึกว่าคุณเองมีค่าเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เข้มแข็งเวลาที่มีความทุกข์ เจ็บป่วย ขอกองแถมมอบของขวัญในโอกาสต่างๆ...

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา ผู้วิจัยขอเสนอแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยการจัดให้มีการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนและกำหนดนโยบายในการติดตามและ

การประเมินผลการใช้หลักสูตรเพื่อหาแนวทางการพัฒนาการสอนให้บรรลุเป้าหมายและหลักสูตรสถานศึกษากำหนด

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

3. ด้านการวัดและประเมินผล จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยจัดให้มีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลประเมินผลการเรียนในแต่ละกลุ่มประสบการณ์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวัดผลและประเมินผล ส่งเสริมให้ใช้เครื่องมือและวิธีการในการประเมินผลให้เหมาะสมกับสภาพการเรียนการสอนเพื่อตัดสินผลการเรียน นอกจากนี้ผู้บริหารควรเป็นผู้ให้ความรู้ แนะนำเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล ที่สำคัญควรนำผลจากการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ไปปรับปรุงเพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนต่อไป

4. ด้านการจัดการบริหารงานบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารใช้หลักการในการบริหารงานในสภาวะความขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องฝึกตนเองในเรื่องการใช้หลักการและเหตุผลในการบริหารจัดการในทุกสถานการณ์

5. ด้านการสร้างขวัญและกำลังใจ จากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีการปรับเปลี่ยนวิธีการนิเทศให้สอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรของแต่ละบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ในการนิเทศผู้บริหารโรงเรียนควรมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับครูและบุคลากรแต่ละบุคคลเป็นเบื้องต้นก่อน เพื่อให้สามารถนิเทศสอดคล้องกับความสามารถและความถนัดของบุคลากร ตลอดจนผู้บริหารควรจัดบำรุงขวัญ กำลังใจ และจัดสวัสดิการให้ครูผู้สอนและบุคลากรในโรงเรียน

6. ผู้บริหารควรนำหลักการอิสลามเกี่ยวกับทำงานแบบญามาอะฮ์และอูกูวะฮ์มาใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีและงานจะประสบผลสำเร็จ

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาบทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารด้านการติดตามและการประเมินผลการใช้หลักสูตรภายในโรงเรียน
2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการใช้การจูงใจและการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของครู
3. ควรมีการศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการนิเทศงานวิชาการในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของผู้บริหารและบุคลากรภายในโรงเรียน
4. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการนิเทศตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
5. ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา

Prince of Songkla University
Pattani Campus