



การพัฒนาครูรอบปีในการดำเนินงานตํริบิยะฮันักเรียน

โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา

Murobbi Teacher Development in Student's Tarbiyah Operation of
Hatyai Wittayakarn School, Songkhla Province

ยูโสบ แยกพงศ์
Yusob Kaekpong

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Education in Islamic Educational Administration and Management
Prince of Songkla University

2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



การพัฒนาครูรอบปีในการดำเนินงานตํริบิยะฮั้่นักเรียน

โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา

Murobbi Teacher Development in Student's Tarbiyah Operation of
Hatyai Wittayakarn School, Songkhla Province

ยูโสบ แยกพงศ์
Yusob Kaekpong

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบั้ณชิต
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Education in Islamic Educational Administration and Management
Prince of Songkla University

2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาเครื่องมือวิจัยในการดำเนินงานตัวบ่งชี้นักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นายยูโสภ แซกพงศ์
สาขาวิชา	การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
คณะกรรมการสอบ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ซัมซู สาอุ)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อับดุลฮากีม เฮ็งปียา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็น
ส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและ
การจัดการการศึกษาอิสลาม

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟ้ารุ่งแสง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นายยูโสภ แขกพงศ์)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อนและ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายยูโสภ แขกพงศ์)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาครูมูร้อบปี๊ในการดำเนินงานตํรุปียะฮันักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ จังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นายยูโสบ แหกพงค์
สาขาวิชา	การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูมูร้อบปี๊ในการดำเนินงานตํรุปียะฮันักเรียนโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่งในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้วิธีการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและครูโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ จำนวน 13 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารจำนวน 1 คน ครูมูร้อบปี๊จำนวน 12 คน ผ่านการดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ ขั้นประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนัก ขั้นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ขั้นนิเทศ เก็บรวบรวมผลการดำเนินการวิจัย โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจในการประชุมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูมูร้อบปี๊ในการดำเนินงานตํรุปียะฮันักเรียน แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน และแบบบันทึกการนิเทศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย ปรากฏดังนี้

1. การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนัก ผ่านเวทีการประชุมครูมูร้อบปี๊ทำให้ได้ประเด็นปัญหาที่แท้จริง สามารถนำผลทำให้ครูมูร้อบปี๊สะท้อนผลตามประเด็นปัญหาที่พบจริง และสามารถนำโจทย์ปัญหาที่ได้จากการสะท้อนผ่านเวทีการประชุมครูมูร้อบปี๊มาออกแบบการดำเนินงานตํรุปียะฮันักเรียน อีกทั้งยังทำให้ครูมูร้อบปี๊มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความรับผิดชอบในบทบาทของการเป็นมูร้อบปี๊

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ครูมูร้อบปี๊มีความเข้าใจเนื้อหา ขั้นตอนและแนวทางการตํรุปียะฮันักเรียน เครื่องมือที่สำคัญในการตํรุปียะฮันักเรียน การลำดับความสำคัญ ฝึกปฏิบัติจริงและสามารถนำไปใช้กับการดำเนินงานตํรุปียะฮันักเรียนต่อไป

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้ครูมูร้อบปี๋ทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและการออกแบบการแก้ไขปัญหาในการขับเคลื่อนงานดัตร์ปียะฮ์ของครูมูร้อบปี๋ให้ครูมูร้อบปี๋สามารถดำเนินงานดัตร์ปียะฮ์นักเรียนได้ตามวัตถุประสงค์

4. การนิเทศ ทำให้ครูมูร้อบปี๋สามารถพัฒนาการดำเนินงานดัตร์ปียะฮ์ให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนจุดเด่นและจุดที่ยังเป็นปัญหาของการดำเนินงานดัตร์ปียะฮ์ของครูมูร้อบปี๋

งานวิจัยนี้ได้ให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญ คือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานดัตร์ปียะฮ์นักเรียนของครูมูร้อบปี๋ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ครูมูร้อบปี๋แต่ละคนได้สะท้อนผลประจำกลุ่มของตัวเอง ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาด หรือมีวิธีการที่ดีแลกเปลี่ยนกันเพื่อนำประยุกต์ใช้ในกลุ่มของตนเองได้ ควรศึกษาดูงานการดำเนินงานดัตร์ปียะฮ์นักเรียนในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี เพื่อสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ควรใช้หลักการความยืดหยุ่นมาปรับใช้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป ทั้งนี้เนื่องจากการลงปฏิบัติการจริงอาจจะคลาดเคลื่อนไปจากแผนงานที่วางไว้

Thesis Title	The Murobbi Teacher Development in Student's Tarbiyah Operation of Hatyaiwittayakarn School, Songkhla Province
Author	Mr. Yusob Kaekpong
Major Program	Education in Islamic Administration and Management
Academic Year	2020

ABSTRACT

The objective of this research was to develop the current Murabbis towards operating student Tarbiyah of an Islamic Private Schools in Hatyai, Songkhla Province. This research was used Action Research (AR). An administrative staff and twelve Murabbis (together 13 people) were chosen as representatives of the whole people involved in the tarbiyah responsibility. Research tools consisted of group meeting for understanding and awareness, training workshop, learning exchange, and supervision. Data collection tools included the meeting satisfaction questionnaire to understand the administrative management of educational institutions to drive the development of Murobbis in operating student Tarbiyah, the workshop satisfaction assessment form of participants, After Action Review (AAR) and supervision record form. Data from was analyzed for mean, and standard deviation.

The research results were as follow:

1. group meeting for understanding and awareness was a reflection space for Murabbis to share the problems and brought the discussed issues to design the operation of Tarbiyah. Furthermore, Murabbis were likely to be more knowledgeable, understanding, and responsible.
2. Training Workshop provided Murabbis with understanding of the core of Tarbiyah, the important Tarbiyah methods, prioritization, practicing,
3. In Group Discussion, all Murabbis engaged in giving opinions, problem discussing and solutions designing. This leaded Murabbis to be able to operate Tarbiyah according to the school's curriculum.

4. Supervision, after the supervisor had supervised Murobbi teachers, they were able to develop their operations more efficiently, truly reflect the strengths and the problem points of Tarbiyah operation.

This research was recommended to enhance the current Tarbiyah operation: learning exchange about student Tabiyah operation of Murabbis should be continuous. This was to allow each Murabbis could reflect among their own groups' results that there were any mistakes or good ways to exchange and apply. Murabbis should study Tarbiyah operations with the good practical school in order to applied with their educational institutes more efficiently. Action research should be flexible and apply to the changing situations. Because the actual implementation may differ from the planned.

موضوع البحث : تنمية مهارات وقدرات المدرسين العاملين في تربية طلاب

مدرسة هاديبي ويت تاياكان

الباحث : يوسف كينج بونج

القسم : إداريات و تدريس العلوم الإسلامية

العام الجامعي : 1442 هجرية

ملخص البحث

يهدف هذا البحث إلى رفع كفاءة و تنمية مهارات المدرسين المربين في تأديتهم لعمليات تربوية تجاه طلابهم بمدرسة أهلية في منطقة هاديبي بمحافظة سونكلا معتمدا على الأسلوب التطبيق العملي الواقعي كطريقة للبحث مستفيدا من فوج نموذجي يتكون من ثلاثة عشر نفرا منهم إداري مدرسي والباقيون مدرسون عاملون في تربية طلاب حيث يمرالبحث بأربع مراحل على النحوالتالي فالأولى مرحلة التفهيم ثم الثانية دورة التطبيق العملي ثم الثالثة تبادل الآراء والخبرات والمعلومات ثم الأخيرة هي مرحلة المتابعة

هذا وإن البحث ليأخذ نتائجه وثمراته عن طريق أوراق التقييم في مباحثاته من انعقاد اجتماعات تفهيمية لمدرسي التربية الطلابية لوائح وقوانين لجنة تنفيذالمدرسة من أجل تنمية ورفع كفاءتهم نحو تأديتهم لمهامهم التربوية وعن طريق أوراق التقييم لفعاليات دورة التطبيق التربوي العملية وعن طريق التسجيلات البعدية للتطبيقات التربوية و المتابعات ثم يتم تقويم المعلومات بالموازنات الرقمية النسبية المعتمدة

فقدظهرت نتائج البحث كالآتي :

1_ أنه بانعقاد اجتماعات تربوية من أجل تفهيم المسائل التربوية الطلابية ثم تتم المناقشة فيما بينهم فظهرت حقائق تربوية تتم معالجتها بوضع حلول لها مناسبة فتتحل وفوق ذلك أن جميع المنتسبين للتربية تنبهوا وقدرها لها حق قدرها

- 2- أنه بإقامة دورات تربوية عملية تخلص المربون المشاركون فيها إلى تام الفهم لمواضيع تربوية وحقائقها وطرقها ووسائلها ثم طبقوها تطبيقاتا تربويا واقعيا
- 3- أنه بتبادل الآراء والخبرات يعين كثيرا على تخطي المشاكل التربوية ومشاقها ومصاعبها
- 4- أنه بالمتابعات التربوية تسهم جليا تحقيق الأهداف التربوية أو ما إذا كانت مشاكل تربوية لم تنحل بعد فينبغي أن يوضع في نصب العينين وهكذا واليك
- هذا وإن البحث يظهر بوضوح أن تبادل الآراء والمعلومات والخبرات بين المنتسبين التربويين باستمرار وبشكل دائم من أهم ما يكون في عملية التربية الطلابية فيقدم كل مرب على حدة نتائجه ووسائله التربويتين لمتربيه فيفيد ويستفيد ومن هنا تتحقق الأهداف التربوية المرجوة ومن المستحسن بمكان إجراء رحلات علمية تربوية نموذجية من مدارس تربوية مثالية من أجل تطوير مناهج عملية التربية للطلاب
- ثم إن البحث عن طريق الأسلوب التطبيق العملي للتربية لا بد أن يأخذ مأخذ المرونة حتى يتكيف بمكان وزمان مناسبين فينتج نتائجه ويثمر ثمراته لأن التطبيقات العملية قد تخالف خططها التربوية الوضعية مسبقا لظروف تمنع أو لأحوال لا تسمح

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของรองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อับดุลฮากัม เอ็งปียา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ซัมซู สาอุ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี รองศาสตราจารย์ ดร.รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ กรรมการสอบที่ได้กรุณาที่ให้คำแนะนำข้อคิดเห็นตรวจสอบและแก้ไขร่างวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้เขียนจึงขอกราบขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้เขียนขอขอบคุณประธานและคณะกรรมการในการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาตรวจแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมถึงเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ทุกท่าน ที่ให้ความสะดวกด้านอำนวยความสะดวก และประสานงาน ในการทำวิทยานิพนธ์ให้ผู้เขียนตลอดมาตลอดจนค้นคว้าหาข้อมูลในการจัดทำวิทยานิพนธ์ของผู้เขียนครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษาในครั้งนี้ ขอขอบคุณคณะครู บุคลากร และนักเรียนโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการทุกท่าน ที่มีส่วนสำคัญในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณนักศึกษาเพื่อนร่วมรุ่นที่ได้ให้กำลังใจ ให้ข้อมูลสนับสนุน และที่สำคัญขอขอบคุณอาจารย์สุรียา ยีเหย็บ ที่ได้ถือว่าเป็นเพื่อนร่วมรุ่นที่คอยให้ความสะดวกการเดินทางไปเรียนและดำเนินวิทยานิพนธ์จนเสร็จเรียบร้อย

ขอขอบคุณบิดา มารดา ภรรยาและลูกๆ ที่คอยอำนวยความสะดวกและให้ความสะดวกต่างๆ ตลอดระยะเวลาการศึกษาต่อและการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายนี้ผู้เขียนขอโน้มรำลึกถึงอัลลอฮ์ผู้ทรงสร้างและเป็นที่ยิ่งใหญ่ให้ผู้เขียนมีสติปัญญาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้เขียนขอให้เป็นความดีดังกล่าวแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้เขียน ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้เขียนจนสามารถให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ยูโซบ แยกพงศ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(5)
ABSTRACT	(7)
ملخص البحث	(9)
กิตติกรรมประกาศ	(11)
สารบัญ	(12)
รายการตาราง	(15)
รายการภาพประกอบ	(16)
ตารางปริวรรตพยัญชนะอาหรับ-ไทย	(17)
ตารางปริวรรตอักษรอาหรับ-อังกฤษ	(19)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 คำถามการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ของการวิจัย	5
1.6 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.8 ข้อตกลงเบื้องต้น	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวทางในการดำเนินงานตรूपียะฮ์ของโรงเรียน	9
2.1.1 วิสัยทัศน์การดำเนินงานตรूपียะฮ์	9
2.1.2 พันธกิจของการตรूपียะฮ์	9
2.1.3 เป้าหมายของการตรूपียะฮ์	9
2.1.4 แนวทางการดำเนินงานตรूपียะฮ์	9
2.1.5 โครงสร้างและการดำเนินกิจกรรมตรूपียะฮ์ตามหลักสูตร	13
2.1.6 สื่อในการตรूपียะฮ์และความถี่	15
2.1.7 แนวทางและวิธีการดำเนินการตามสื่อตรूपียะฮ์	16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	20
2.2.1 ความหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	20

สารบัญ (ต่อ)

2.2.2	ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	22
2.2.3	ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	24
2.2.4	รูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25
2.2.5	ภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์	35
2.2.6	ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการบริหารทรัพยากร	35
2.2.7	วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์	36
2.2.8	ขอบเขตงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	36
2.3	แนวคิดเกี่ยวกับการต้อปียะฮ์	37
2.3.1	ความหมายของการต้อปียะฮ์	37
2.3.2	ความสำคัญของการต้อปียะฮ์	40
2.3.3	เป้าหมายของการต้อปียะฮ์	41
2.3.4	บทบาทและแนวคิดเกี่ยวกับการต้อปียะฮ์	44
2.3.5	หลักการพื้นฐานของครุมนร้อปียี	48
2.3.6	แนวคิดในการต้อปียะฮ์นักเรียน	50
2.4	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
บทที่ 3	วิธีดำเนินการวิจัย	59
3.1	กลุ่มเป้าหมาย	59
	คุณสมบัติของกลุ่มตัวกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเข้าศึกษา	59
	เกณฑ์การคัดเลือกของกลุ่มตัวอย่าง	59
3.2	ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	60
	ขั้นตอนที่ 1 การดำเนินการประชุมเพื่อทำความเข้าใจและตระหนัก	60
	ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ	62
	ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	66
	ขั้นตอนที่ 4 การนิเทศ	68
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	70
3.4	การเก็บรวบรวมข้อมูล	83
3.5	การวิเคราะห์ข้อมูล	83
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	84
4.1	การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ	84
4.2	การอบรมเชิงปฏิบัติการ	89
4.3	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	96
4.4	การนิเทศ	99

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	107
5.1 สรุปผลการวิจัย	107
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	108
5.3 ข้อเสนอแนะ	110
บรรณานุกรม	111
ภาคผนวก	118
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	119
ภาคผนวก ข ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	132
ภาคผนวก ค แผนการดำเนินงานตรึงบียะห์สำหรับครุฑูร็อบบียั	134
ภาคผนวก ง รูปแบบการพัฒนาครุฑูร็อบบียัในการดำเนินงานตรึงบียะห์นักเรียน	156
ประวัติผู้เขียน	157

รายการตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 เกณฑ์และวิธีการประเมิน	11
ตารางที่ 2 โครงสร้างและการดำเนินการตามหลักสูตร	13
ตารางที่ 3 สื่อในการตรึงประสิทธิภาพและความถี่	15
ตารางที่ 4 หัวข้อนำเสนอในกิจกรรมกีฬามูลลัทธิ	17
ตารางที่ 5 รายละเอียดการประชุมเพื่อทำความเข้าใจ	60
ตารางที่ 6 การกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ	63
ตารางที่ 7 การกำหนดแนวทางการอบรม	63
ตารางที่ 8 รายละเอียดเกี่ยวกับการทบทวนหลังการปฏิบัติการ	66
ตารางที่ 9 การนิเทศ	68
ตารางที่ 10 ตารางแจกแจงการใช้แผนการจัดการเรียนรู้	72
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการจัดประชุม	85
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการจัดอบรม	90
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการนิเทศ	100

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
ภาพประกอบที่ 1 กรอบการวิจัย	4
ภาพประกอบที่ 2 การประชุมเพื่อทำความเข้าใจและตระหนัก ในการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียนของมูร้อบปีย์	89
ภาพประกอบที่ 3 การอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนำระบบตัวบ่งชี้มาใช้ เพื่อให้ครูมูร้อบปีย์มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียน	95
ภาพประกอบที่ 4 การสะท้อนผลการนิเทศ	103
ภาพประกอบที่ 5 รูปแบบการพัฒนาครูมูร้อบปีย์ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร	104

ตารางเปรียบเทียบพยัญชนะอาหรับ-ไทย

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

ฉบับปรับปรุง 2558

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะไทย
ء , أ	อะลีฟ/ ฮัมซะฮฺ	อในกรณีเป็นพยัญชนะ และ ฮ์ ในกรณีเป็นตัวสะกดสุดท้าย
ب	บ่า	บ
ت	ต่า	ต
ث	ซ่า	ซ
ج	ญีม	ญ (จัญ ในกรณีเป็นตัวสะกด)
ح	ฮ่า	ฮ
خ	คอ	ค
د	ดาล	ด
ذ	ซาล	ซ
ر	รอ	ร
ز	ซัย	ซ
س	ซีน	ส มีข้อยกเว้น เช่น มูซา อีซา ยาซีน เป็นต้น
ش	ชีน	ช
ص	ศอด	ศ
ض	ฎอด	ฎ
ط	ฏอ	ฏ
ظ	ศอ	ศ
ع	อัยน	อ
غ	อัยน	อ
ف	ฟา	ฟ
ق	กอ	ก
ك	กา	ก
ل	ลาม	ล
م	มีม	ม

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะไทย
ن	นูน	น
ه	ฮ่า	ฮ ในกรณีเป็นพยัญชนะ และ ฮ์ ในกรณีเป็นตัวสะกดสุดท้าย
و	วาว	ว
ي	ยาอ์	ย
الفتحة	อัลฟัตฮะฮฺ อ่านสระข้างบน	◌ (ในกรณีมีตัวสะกด เช่น มัรวาน อาดัม ฯ) ะ, -าะ อี ในกรณีมีตัวสะกด) ละสระในบาง กรณี เช่น อะลี บะนี ฯ)
الكسرة	อัลกัศเราะฮฺ อ่านสระข้างล่าง	◌ِ
الضمة	อัลฎุมมะฮฺ อ่านสระข้างหน้า	◌ُ
الفتحة الممدودة	อัลฟัตฮะฮฺอัลมัมดูดะฮฺ	◌َ (อ ในกรณีมีตัวสะกด เช่น อัลฟาร็อบ ฯ)
الكسرة الممدودة	อัลกัศเราะฮฺอัลมัมดูดะฮฺ	◌ِ
الضمة الممدودة	อัลฎุมมะฮฺอัลมัมดูดะฮฺ	◌ُ
ال-الشمسية	อลีฟ ลาม อัจซัมชียะฮฺ	อัล-ตามด้วยพยัญชนะตัวแรกของคำต่อไป เช่น อัตตีนอัฏฏีน ฯ
ال-القمرية	อะลีฟ ลาม อัลเกาะมะรียะฮฺ ยะฮฺ	อัล ตามด้วยคำต่อไปโดยไม่ต้องเว้นวรรค เช่น อัลกุรอานอัลลอฮฺอัลอิสลาม ฯ
ة	ต่าอ์มัรบูฎะฮฺ	ฮ์ เป็นเสียงเดียวกับ ฮฺ กรณีอ่านหยุดเป็น เสียง ฮ์ กรณีอ่านต่อเนื่องเป็นเสียง ต
ي	ยาอ์มุค็อฟพะพะฮฺ	อ่านและสะกดตามการเขียน เช่น ฟี
ي	ยาอ์นิสบะฮฺ หรือ ยาอ์มุซัดตะฮฺ	สะกดยาอ์สองตัว เช่น ยยะ อัจซาฟีอียะฮฺ

ตารางเปรียบเทียบอักษรอาหรับ-อังกฤษ
ของห้องสมุดรัฐสภาอเมริกา

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะอังกฤษ
ا	อลีฟ	a
ب	บ่า	b
ء	ฮัมซะฮ์	'a, 'i, 'u
ت	ต่า	t
ث	ซ่า	th
ج	ญีม	j
ح	ฮ่า	h
خ	คอ	kh
د	ดาล	d
ذ	ซาล	dh
ر	รอ	r
ز	ซาย	z
س	ซีน	s
ش	ชีน	sh
ص	ศอด	s
ض	ฎอด	d
ط	ฏอ	t
ظ	ซอ	z
ع	อัยน	'a, 'i, 'u
غ	ฆอยน	gh
ف	ฟ่า	f
ق	กอฟ	q
ك	กาฟ	k
ل	ลาม	l
م	มีม	m
ن	นูน	n
ه	ฮ่า	h
و	วาว	w

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะอังกฤษ
ي	ย๊า	y
ة، ة	ต๊า	h,t
(الفتحة)	اَ , اِ , اُ	a ,ay, aw
(الفتحة الممدودة)	اَ	ā
(الكسرة)	اِ	i
(الكسرة الممدودة)	اِ	ī
(الضمة)	اُ	u
(الضمة الممدودة)	اُ	ū
ال-شمسية		al- (al-Tirmidhiy)
ال-القمرية		al- (al-'Islamiyah)
الكسرة المشددة		iyy
الضمة المشددة		uww

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ระบบการศึกษาอิสลาม เป็นระบบทางการศึกษาที่วางรากฐานอยู่บนแหล่งที่มาสำคัญสองประการของอิสลาม คือ อัลกุรอาน (The Quran) และอ็ชซุนนะฮ์ (The Tradition) โดยมีเป้าหมายสำคัญ คือการนำไปสู่การยอมจำนนต่อผู้สร้าง (The Creator) และการบรรลุสู่คุณค่าของการใช้ชีวิตแบบอิสลามทั้งระบอบ ตอบสนองต่อความต้องการทั้งในมิติทางด้านร่างกายและจิตใจ วัตถุและจิตวิญญาณ ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและสังคมโดยรวม ครอบคลุมทั้งมิติของชีวิตในโลกนี้ (Contemporary World) และโลกโลกหน้า (The World hereafter) อย่างผสมกลมกลืนและมีคุณภาพ สอดคล้องกับบทบัญญัติอิสลามในอัลกุรอานซูเราะฮ์ฟาฏีร์ อายะฮ์ที่ 28 ความว่า “ ... จากปวงบ่าวของอัลลอฮ์นั้น มีเพียงบรรดาผู้ที่มีความรู้ (อุลามาอ) เท่านั้น ที่ยำเกรงพระองค์.....” จากโองการดังกล่าว ผู้ที่มีความรู้(อุลามาอ)ในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงนักวิชาการในความหมายของผู้นักศาสนา คนที่มีความรู้ตามความหมายของโองการนี้ คือ คนที่พิสูจน์ตนเองว่าเป็นผู้มีความยำเกรงต่ออัลลอฮ์อย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าเขาจะไม่เห็นพระองค์ (บรรจง บินกาชัน, 2546 : 437, อับดุลเลาะห์ หมัดอะดัมและอะหมัด ยี่สุนทร. 2557; Abd al-Rahman al-nihlawi : 2003, Hasan Madmarn. 2001, Khan, Muhd Shasif, 1986. Rizavi, Sajjad, 1986. Shalaby, Ahmad. 1954)

ขอบข่ายความรู้ในระบบปรัชญาการศึกษาอิสลามจึง ผสมผสานกลมกลืนอยู่ภายใต้เอกภาพแห่งความรู้ในอิสลาม ด้วย “ปรัชญาการศึกษาอิสลาม” ประเทศมุสลิมส่วนใหญ่จึงมีระบบการศึกษาอยู่สองระบบ คือแบบดั้งเดิม (Traditional System) โดยมุ่งเน้นในเรื่องศาสนา ที่ได้รับความนิยมน้อยกว่า 2) ระบบการศึกษาแบบสมัยใหม่ (Modern System) เป็นระบบการศึกษาที่ได้รับอิทธิพลจากปรัชญาตะวันตกและปรัชญาเซอคิวลาร์ (Secular) ที่แยกศาสนจักรออกจากอาณาจักร การศึกษาในระบบนี้จะไม่ยอมรับว่าวะหฺยู (คำวิวรณ์) คือแหล่งที่มาของความรู้ แต่จะยอมรับความรู้ที่เป็นวิทยาศาสตร์ที่มาจากสมมุติฐานต่างๆ ที่ได้รับการทดลองทางวิทยาศาสตร์เท่านั้น ทั้งสองระบบดังกล่าววางอยู่บนพื้นฐานปรัชญาที่แตกต่างกัน ทำให้เป้าหมายทางการศึกษาของทั้งสองระบบจึงแตกต่างกันโดยปริยาย (กฤษณา เวลาดี และศุภิสรา มาศชาย, 2549: 1, มัสลิน มาหะมะ, 2551: 112)

การพัฒนาปัจเจกบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่มีบุคลิกภาพที่สมบูรณ์มีลักษณะบูรณาการแบบองค์รวมและสมดุลทั้งด้านปัญญาพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย ชัดแย้งกับเป้าหมายการศึกษาอิสลาม (ซอฮีฮะห์ หะยีสะมะแอ, 2552 : 1. นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551 : 42) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นการศึกษาทั้งระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ให้ความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม การปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในทุกวิชา (มาตราที่ 23 และ 24 (4)) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 8)

ผลของการศึกษาพบว่า สภาพสังคมในทศวรรษใหม่ เป็นยุคของความเร็วและความล้ำสมัยของเทคโนโลยี การสื่อสาร ความหลากหลายทางเชื้อชาติวัฒนธรรม การหล่อหลอมรวมความคิดและความเชื่อของ กลุ่มคน ที่บุคคลในสังคมจะต้องตั้งรับการมีวิถีชีวิตยุคใหม่อย่างมีวิจารณญาณ ซึ่งจากสภาพสังคม ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากรึเอง ได้ส่งผลกระทบต่อเด็กวัยเรียน ทั้งการดำเนินชีวิตท่ามกลางกระแส เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และความคาดหวังของผู้ปกครองต่อการศึกษาต่อของบุตรหลาน ตลอดจน การเผชิญสิ่งยั่วยุหรือตัวแบบที่ไม่เหมาะสมต่าง ๆ รอบตัว ก่อให้เกิดปัญหาเด็กและเยาวชนอย่างมาก ทั้งปัญหาด้านการปรับตัว ปัญหาด้านอารมณ์และจิตใจ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาความรุนแรง ปัญหา เด็กติดเกม ปัญหายาเสพติด ปัญหาทางเพศ เป็นต้น โดยเฉพาะในเด็กและเยาวชนที่มีทักษะชีวิตต่ำ ขาดภูมิคุ้มกันทางสังคมที่ดีเมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้ว (วิจารณ์ พานิช, 2556; วรทัต พุกษากุลนันท์, 2549)

การดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นอีกกลไกที่มีความสำคัญต่อระบบการจัดการศึกษา ต้องออกแบบให้บูรณาการกับวิถีของผู้เรียนอย่างสมดุล ผ่านกระบวนการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะในการดูแลช่วยเหลือคุ้มครองนักเรียน ตลอดจนสร้างภูมิคุ้มกันจัดระบบเฝ้าระวังอย่างเข้มแข็งภายในสถานศึกษา บทบาทของครูมืออาชีพ จึงมีความสำคัญที่คอยขับเคลื่อนกระบวนการตรูบียะฮ์ ชัดเกลา อบรม สั่งสอนและการพัฒนานักเรียน ในระดับปัจเจกบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม จริยธรรม มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี (ศอลิห) และเชิญชวนผู้อื่นสู่ความดี (กมล รอดคล้าย, 2557: 5)

จากการศึกษาข้อมูลพบว่า โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาเป็นโรงเรียนสามัญบูรณาการอิสลาม มีนโยบายหลักที่ว่า “การตรูบียะฮ์นักเรียนเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา” โดยดำเนินกิจกรรมตรูบียะฮ์นักเรียนมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2549 เครื่องมือที่สำคัญ ได้แก่

- 1) กลุ่มฮาลาเกาะห์หรือกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่าน ทุกๆ สัปดาห์
- 2) เคาเราะห์ (การอบรม) เดือนละ 1

ครั้ง 3) กิยาม (การละหมาดยามค่ำคืน) เดือนละ 1 ครั้ง 4) เรียะละห์ (ทัศนศึกษาเชิงตรปียะฮ์) ปีละ 1 ครั้ง และ 5) ค่าย ปีละ 1 ครั้ง ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวโรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

การติดตามผลการดำเนินงานโดยเฉพาะการขับเคลื่อนการดำเนินงานผ่านฮาลาเกาะห์หรือกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านซึ่งถือเป็นหัวใจและเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนานักเรียน ผลการศึกษาพบว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานตรปียะฮ์ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติที่เป็นเลิศของสถานศึกษา (ไมซาเราะฮ์ ชุนรัศห์, 2557 : 23) และเป็นต้นแบบให้กับทางโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพอัสสลามในการนำวิธีการและเครื่องมือไปปรับใช้

เพื่อให้การพัฒนาการดำเนินงานตรปียะฮ์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจึงจัดประชุมครูและบุคลากรทั้งหมดเพื่อการสะท้อนผลการดำเนินงานตรปียะฮ์นักเรียน ประจำปีการศึกษา 2562 ที่ผ่านมา พบว่า ครูมูร็อบบียังมีบทบาทน้อยในการดูแล ติดตามนักเรียนน้อย โดยผลการสะท้อนดังกล่าวยังพบปัจจัยหลายประการ ได้แก่ การไม่เข้าใจหลักสูตรตรปียะฮ์ของครูมูร็อบบียส่งผลให้การนำหลักสูตรไปใช้ไม่ถูกต้อง ครูมูร็อบบียไม่มีความรู้ในการนำเนื้อหาตามหลักสูตรไปปรับใช้ การขาดประสบการณ์การนำกลุ่มฮาลาเกาะห์หรือกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่าน และขาดเครื่องมือ เทคนิค วิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รับจากการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มภารกิจกิจการนักเรียนที่รับผิดชอบงานตรปียะฮ์ครูและนักเรียนเกี่ยวกับประเด็นการขับเคลื่อนของทีม นำ พบว่า ขาดการติดตามการดำเนินงาน ไม่มีเวทีการประชุมติดตามอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้การพัฒนานักเรียนด้านต่างๆ ตามหลักสูตรกำหนดไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ (หัวหน้างานตรปียะฮ์นักเรียนและบุคลากร, สัมภาษณ์ 25 มิถุนายน 2563)

ผู้วิจัยในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาจึงได้ศึกษาค้นคว้าวิธีการพัฒนาครูมูร็อบบียในการดำเนินงานตรปียะฮ์นักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ โดยการวิจัยเชิงปฏิบัติการและใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานตรปียะฮ์นักเรียน เพื่อให้ครูมูร็อบบียในโรงเรียนได้มีความรู้ และเข้าใจกระบวนการ ขั้นตอนการดำเนินงานตรปียะฮ์ที่ถูกต้องตามแนวทางการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยอาศัย เครื่องมือหลักที่สำคัญได้แก่ หลักสูตรการดำเนินงานกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านหรือฮาลาเกาะห์ (โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ, หลักสูตรฮาลาเกาะห์)

ผู้วิจัยได้ศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากร พบว่า มีหลากหลายวิธีการที่นักวิชาการได้นำเสนอไว้ ซึ่งแต่ละวิธีมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะเชิงกระบวนการ และทัศนคติให้เหมาะสมกับบริบทการปฏิบัติงาน (Nadler & Wiggs, 1989, p.35, Tuamsuk, K.,

Phabu,T.,&Vongprasert,C. 2013, รั้งสรรค โฉมยา. 2553) วิธีที่ผู้วิจัยเลือกนำมาใช้ในการพัฒนา โดยคำนึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน สอดคล้องกับความต้องการของ บุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงงบประมาณและข้อจำกัดต่างๆ ของสถานศึกษาผ่าน 4 กิจกรรมหลัก ได้แก่ การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ (group meeting) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (training workshop) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge management) และการนิเทศติดตาม (supervision) ซึ่งผู้วิจัยหวังว่าจะส่งผลต่อการดำเนินงานตํริบะฮ์ของครูมูร็อบบียี และนักเรียนได้รับการเรียนรู้ ผึกฝนจนเกิดความเคยชินสอดคล้องตามหลักสูตรต่อไป

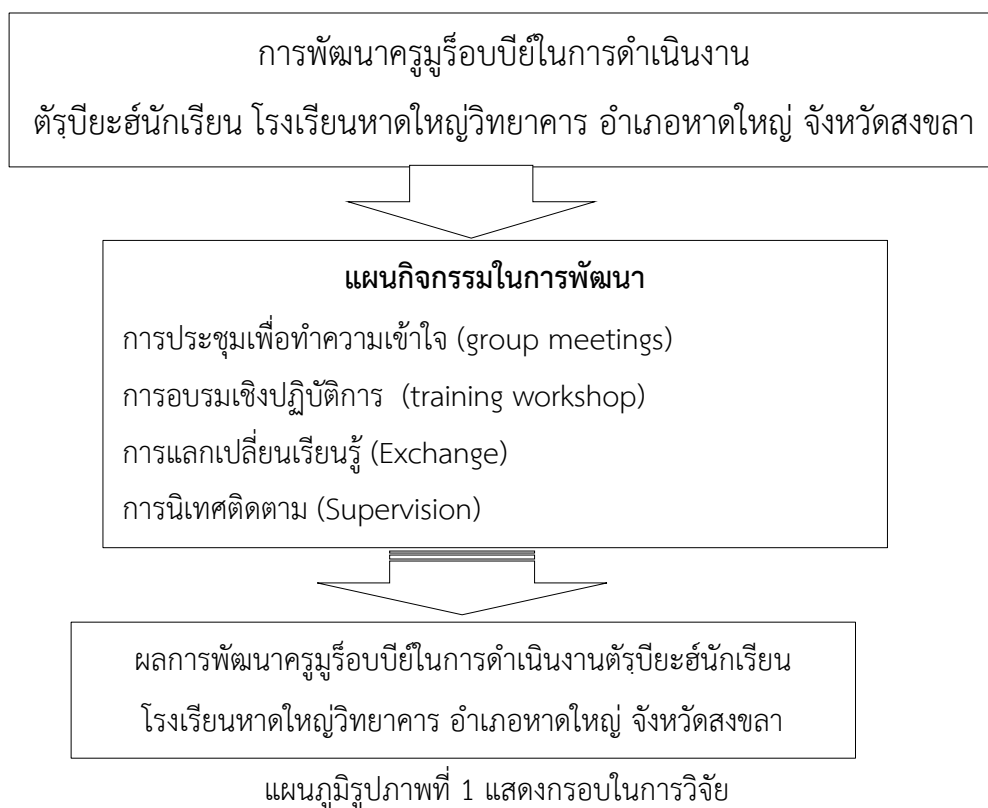
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนาครูมูร็อบบียีในการดำเนินงานตํริบะฮ์นักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา

1.3 คำถามการวิจัย

การดำเนินงานตํริบะฮ์นักเรียนเกิดผลอย่างไรต่อครูมูร็อบบียี

1.4 กรอบในการวิจัย



1.5 ประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้แนวคิด แนวปฏิบัติหรือรูปแบบที่น่าสนใจจากการถอดบทเรียนการตรึงยาระยะสั้นนักเรียนโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เป็นข้อมูลสำหรับโรงเรียนในการวิเคราะห์และวางแผนงานตรึงยาระยะสั้นนักเรียนต่อไปในอนาคต
3. โรงเรียนในสมาคมโรงเรียนเครือข่ายคุณภาพอิสลามมีแนวทางในการขับเคลื่อนงานตรึงยาระยะสั้นนักเรียน

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านกระบวนการ

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ โดยมีขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้รอบบิย์ในการตรึงยาระยะสั้นนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยมีขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

- 1.1 การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ
- 1.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ
- 1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 1.4 การนิเทศติดตาม

2. ขอบเขตด้านพื้นที่วิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดเขตพื้นที่การวิจัย คือ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมาย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 3.1 ผู้บริหารจำนวน 1 คน
- 3.2 ครูผู้รอบบิย์จำนวน 12 คน โดยทั้งหมดเป็นครูที่รับผิดชอบหลักในงานตรึงยาระยะสั้นนักเรียนตามคำสั่งแต่งตั้งของโรงเรียน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนขนาดใหญ่วิทยาคาร อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

การพัฒนาครูรอบปีในการดำเนินงานตรุษียะฮ์ หมายถึง วิธีการ ขั้นตอนในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้รับความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ที่เพิ่มพูนจากเดิมที่มีอยู่ในแต่ละบุคคล เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง และรวดเร็วบรรลุวัตถุประสงค์ และพันธกิจของโรงเรียนผ่านกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานตามหลักสูตรฮาลาเกาะห์ที่ทางโรงเรียนกำหนด

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่บริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่วิทยาคาร ที่เกี่ยวข้องกับการตรุษียะฮ์นักเรียน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าฝ่ายที่ดูแลงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

ครูรอบปี หมายถึง ครูที่โรงเรียนมีคำสั่งแต่งตั้งให้ดูแลนักเรียนในกลุ่มศึกษาอิสลาม (ฮาลาเกาะห์) จำนวน 8-13 คน โดยอาจจะมาจากบุคลากรภายในหรือภายนอกโรงเรียน

การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ หมายถึง การประชุมที่ผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตรุษียะฮ์นั้นมาชี้แจงและอธิบายข้อเท็จจริง แนวทางการปฏิบัติ โดยไม่มีการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นโดยตรง เปิดโอกาสให้ครูรอบปีทั้งหมดเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นตามเวลาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับองค์การนั้นๆ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนักร่วมกัน

การอบรมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การฝึกอบรมครูรอบปีโดยเน้นให้เกิดความสามารถหรือทักษะในการปฏิบัติงานตรุษียะฮ์นักเรียนซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม โดยเน้นการฝึกปฏิบัติของครูรอบปีที่เข้าอบรมเป็นสำคัญ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หมายถึง การที่ครูรอบปีที่ดูแลหลักในการดำเนินงานตรุษียะฮ์นักเรียนมารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องการดำเนินงานตรุษียะฮ์นักเรียน มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี และสะท้อนผลภายหลังจากนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้กับนักเรียน

การนิเทศติดตาม หมายถึง กระบวนการพัฒนาครูรอบปี เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้กลุ่มศึกษาอัลกุรอาน เพื่อให้การจัดกิจกรรมบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้ เป็นกระบวนการในการแนะนำช่วยเหลือ ครู ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ดังนี้

1. เมื่อผู้วิจัยกล่าวถึงการตรึงปีที่โรงเรียนนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนานักเรียน นั้นหมายถึง การที่มูร็อบบีย้นำกลุ่มศึกษาอิสลามผ่านหลักสูตรที่โรงเรียนกำหนดไปใช้กับสมาชิกในกลุ่มศึกษาอิสลามกิจกรรม ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลทั่วไปก็สามารถเข้าถึงเข้าใจงานวิจัยและการนำเสนอขึ้นนี้ได้ง่ายขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษากิจกรรมที่นำไปใช้ในการพัฒนาครูมูร็อบบียอย่างไรให้สามารถขับเคลื่อนหรือนำกลุ่มศึกษาอิสลามไปใช้ต่อนักเรียนในการดูแลของตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูมัธยมต้นปีในการดำเนินงานตํารับยษณักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

2. แนวทางในการดำเนินงานตํารับยษณักเรียนของโรงเรียนหาดใหญ่วิทยา

- 2.1 วิสัยทัศน์การดำเนินงานตํารับยษณักเรียน
- 2.2 พันธกิจของการตํารับยษณักเรียน
- 2.3 เป้าหมายของการตํารับยษณักเรียน
- 2.4 แนวทางการดำเนินงานตํารับยษณักเรียน
- 2.5 โครงสร้างและการดำเนินกิจกรรมตํารับยษณักเรียนตามหลักสูตร
- 2.6 การแจกแจงหลักสูตรตํารับยษณักเรียน (กลุ่มศึกษาอัลกุรอาน)
- 2.7 สื่อในการตํารับยษณักเรียนและความถี่
- 2.8 แนวทางและวิธีการดำเนินการตามสื่อตํารับยษณักเรียน
- 2.9 คุณลักษณะอันพึงประสงค์

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 3.1 ความหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3.2 ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3.3 ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3.4 รูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 3.5 ภารกิจการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3.6 การบริหารทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3.7 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
- 3.8 ขอบเขตงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

4. แนวคิดเกี่ยวกับการตรูปียะฮ์

- 4.1 ความหมายของการตรูปียะฮ์
- 4.2 ความสำคัญของการตรูปียะฮ์
- 4.3 เป้าหมายของการตรูปียะฮ์ตามแนวทางอัลกุรอาน
- 4.4 บทบาทและแนวคิดเกี่ยวกับครูมูร็อบบีย์
- 4.5 หลักการพื้นฐานของการตรูปียะฮ์
- 4.6 แนวคิดในการตรูปียะฮ์นักเรียน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แนวทางในการดำเนินงานตรูปียะฮ์ของโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการดำเนินงานตรูปียะฮ์นักเรียนของโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

2.1 วิสัยทัศน์ มุ่งพัฒนานักเรียนให้มีบุคลิกภาพที่ดีงาม มีความรู้ ความศรัทธาและภาวะผู้นำ

2.2 พันธกิจ ได้แก่

- 2.2.1 พัฒนานักเรียนผ่านการดำเนินงานตรูปียะฮ์
- 2.2.2 พัฒนานักเรียนจากกลุ่มใกล้ชิดและกลุ่มใส่ใจสู่กลุ่มพัฒนาและกลุ่มนำ
- 2.2.3 พัฒนานักเรียนให้มีบุคลิกภาพของมุสลิมที่ดีงามและมีภาวะผู้นำ
- 2.2.4 พัฒนานักเรียนให้มีทักษะชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีดุลยภาพ

2.3 เป้าหมาย เพื่อ

- 2.3.1 สถานศึกษานำระบบดูแลช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนวิถีอิสลามไปใช้
- 2.3.2 นักเรียนได้รับการพัฒนาและยกระดับให้มีบุคลิกภาพที่สูงขึ้น
- 2.3.3 นักเรียนมีบุคลิกภาพของมุสลิมที่ดีงามและมีภาวะผู้นำ
- 2.3.4 นักเรียนมีทักษะชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีดุลยภาพ

2.4 แนวทางการดำเนินตรูปียะฮ์นักเรียน

เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในระบบดูแลช่วยเหลือและพัฒนานักเรียนสามารถนำแนวทางตามวิถีอิสลามไปใช้ได้อย่างถูกต้องและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงและสะดวกในการนำไปปรับใช้กับสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษา จึงขอเสนอกรอบและแนวทางการดำเนินการที่ผู้วิจัยร่วมพัฒนาคู่มีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนวิถีอิสลามของสถาบันอิสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ดังนี้

2.4.1 การกำหนดระดับกลุ่มของนักเรียน การคัดกรอง/คัดเลือกนักเรียนว่ามีความเหมาะสมโดยกำหนดวิธีการคัดกรอง เกณฑ์และตัวชี้วัดแต่ละระดับ โดยกำหนดระดับกลุ่มดังนี้ คือ 1) ระดับกลุ่มใกล้ชิด 2) ระดับกลุ่มใส่ใจ 3) ระดับกลุ่มพัฒนา 4) ระดับกลุ่มนำ

2.4.2 เกณฑ์การคัดกรอง ได้แก่ 1) กลุ่มใกล้ชิด ใช้เกณฑ์ตามกลุ่มมีปัญหาของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 2) ระดับกลุ่มใส่ใจ ใช้เกณฑ์ตามกลุ่มเสี่ยงของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3) ระดับกลุ่มพัฒนา ใช้เกณฑ์บุคลิกภาพของมุสลิมที่ดี 4) ระดับกลุ่มนำใช้เกณฑ์บุคลิกภาพของมุสลิมที่ดี

2.4.3 กรอบเนื้อหา สามารถจำแนกรอบแนวคิดในการนำหลักสูตรไปใช้ได้แก่ ระดับกลุ่มใกล้ชิด รายละเอียดดังนี้

เนื้อหาเชิงการสร้างแรงจูงใจให้มีจิตสำนึกการเป็นมุสลิมที่ดี การเห็นคุณค่าของตนเอง เพื่อโน้มน้าวในการทำความดีและหลีกเลี่ยงปัญหาหรือสิ่งไม่ดีต่างๆ ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นมุสลิมที่ดี

2.4.3.1 ระดับกลุ่มใส่ใจ รายละเอียดเน้นบูรณาการเนื้อหา ได้แก่ การศรัทธาต่ออัลลอฮ์ (ซ.บ.) การศรัทธาต่อบรรดามลาอีกะฮ์ การศรัทธาต่อคัมภีร์ของอัลลอฮ์ (ซ.บ.) การศรัทธาต่อบรรดารอซูลของพระองค์อัลลอฮ์ (ซ.บ.) การศรัทธาต่อวันสิ้นโลก (วันกิยามะฮ์) การศรัทธาต่อการกำหนดสรรพสิ่งทั้งหลายในสากลจักรวาลนี้ล้วนเกิดขึ้นมาและดำเนินไปตามกฎเกณฑ์ของอัลลอฮ์ (ซ.บ.)

2.4.3.2 ระดับกลุ่มพัฒนา เนื้อหาเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะมุสลิมที่ดี

2.4.3.3 ระดับกลุ่มนำ เนื้อหาเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะมุสลิมที่ดี เน้นสู่การเป็นผู้นำและการเสียสละต่อสังคม

2.4.4 กิจกรรมในแต่ละระดับ เพื่อความเหมาะสมและสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงควรแบ่งนักเรียนเป็นกลุ่มตั้งแต่ 7 – 12 คนหรือตามความเหมาะสมของบริบทสถานศึกษา โดยแต่ละกลุ่มควรมีกิจกรรมได้แก่ 1) ระดับกลุ่มใกล้ชิด กิจกรรมที่ควรดำเนินการ คือ กลุ่มศึกษาอัลกุรอาน ค่ายยกระดับบุคลิกภาพ กิจกรรมการเยี่ยมสถานที่ต่างๆ เช่น สถานพินิจ ผู้ป่วยที่โรงพยาบาล เด็กกำพร้า เยี่ยมเยียนกุโบร์ เป็นต้นกิจกรรมนันทนาการและกีฬา ทักษะศึกษา การอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจ การฝึกทักษะทางอาชีพ 2) ระดับกลุ่มใส่ใจ กิจกรรมที่ควรดำเนินการ คือ อบรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน ค่ายยกระดับบุคลิกภาพ ทักษะศึกษา การพบปะกับผู้รู้หรือผู้เป็นแบบอย่างในสังคม กิจกรรมสร้างแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเองสู่บุคลิกภาพที่สวยงามของอิสลาม กิยามุลลัยย์

กิจกรรมเยี่ยมเยียนกูโบร์ 3) ระดับกลุ่มพัฒนา กิจกรรมที่ควรดำเนินการ ได้แก่ กลุ่มศึกษาอัลกุรอาน การละหมาดตะฮัจญ์ การอบรม การจัดค่ายพัฒนาบุคลิกภาพ การทัศนศึกษา การสัมมนาทางวิชาการ 4) ระดับกลุ่มนำ กิจกรรมที่ควรดำเนินการ ได้แก่ กลุ่มศึกษาอัลกุรอาน การละหมาดยามค่ำคืน การอบรม การจัดค่ายพัฒนาบุคลิกภาพ การทัศนศึกษา การสัมมนาทางวิชาการ

2.4.5 กรอบเวลา โดยกำหนด ทุกกลุ่มต้องผ่านหลักสูตรนี้ไม่น้อยกว่า 80 ชม./ปี กรอบเวลาแต่ละระดับ 1) ระดับกลุ่มใกล้ชิดและกลุ่มใส่ใจอย่างน้อย 1 ภาคเรียนแต่ไม่เกิน 1 ปี 2) ระดับกลุ่มพัฒนาอย่างน้อย 1 ภาคเรียนแต่ไม่เกิน 1 ปี 3) ระดับกลุ่มนำอย่างน้อย 2 ปี

2.4.6 แนวทางการประเมิน มีรายละเอียด กล่าวคือ การประเมินให้ดำเนินการในรูปแบบเป็นทีมโดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน มีการประเมินความก้าวหน้าทุกภาคเรียนหรือทุกปี หากประเมินแล้วไม่ผ่านให้อยู่ระดับเดิม แต่ควรพัฒนาให้ผ่านระดับเดิมนั้นภายในเวลาอีก 1 ปี รวมเป็น 2 ปี โดยต้องเพิ่มความเข้มข้นในกิจกรรมและเนื้อหาหรือจัดกลุ่มใหม่ตามความเหมาะสม การประเมินนักเรียนเพื่อการเลื่อนชั้นของแต่ละระดับให้ใช้วิธีการและขั้นตอนทั่วไปที่ใช้ในการประเมินเพื่อเลื่อนชั้น 1) ให้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วยด้วย ประธาน รองประธาน เลขานุการและกรรมการอื่นๆ ตามความจำเป็น โดยให้คำนึงถึงข้อควรในการปฏิบัติในการดำเนินการประเมิน คือ ไม่ยึดเอาความคิดเห็นของคนเดียวในการประเมินเพื่อการเลื่อนชั้น ไม่พูดถึงจุดอ่อนที่ไม่เกี่ยวข้อง ควรให้ออกสแก่ผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินได้แก้ไข การเลื่อนชั้นควรดำเนินในเมื่อครบจำนวน คณะกรรมการและควรจบสิ้นหลังจากได้รวบรวมข้อคิดเห็นแต่ละคน คณะกรรมการควรบันทึกโอกาสในการพัฒนาของผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินเพื่อไปใช้ในการแก้ไขต่อไป การกลั่นกรองและการเลื่อนชั้นในระดับที่สูงขึ้นของกลุ่มพัฒนาให้ใช้เกณฑ์การกลั่นกรอง ได้แก่ การเข้าร่วมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานอย่างสม่ำเสมอมีนิสัยดี มีมารยาทและห่างไกลจากบาปใหญ่ต่างๆ ไม่พูดเรื่องไร้สาระ ไม่ฝึกฝัฝ่ายใดปราศจากแนวคิดสุดโต่งและตรงข้าม เป็นผู้มีอะมานะฮ์ ให้ใช้เกณฑ์และวิธีการประเมินรายบุคคล ดังตารางที่ 1 เกณฑ์และวิธีการประเมิน ดังนี้

เกณฑ์	วิธีการประเมิน	หมายเหตุ
เข้าร่วมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานอย่างสม่ำเสมอ	แบบบันทึกการเข้าร่วม	
มีนิสัยดี มีมารยาทและห่างไกลจากบาปใหญ่ต่างๆ	การสังเกต	
ไม่พูดจาไร้สาระ	การสังเกต	
ไม่ฝึกฝัฝ่ายใด	การสังเกต	

เกณฑ์	วิธีการประเมิน	หมายเหตุ
ปราศจากแนวคิดสุดโต่งและตรงข้าม	การสังเกต	
เป็นผู้มีอะมานะฮ์	การสังเกต	

2.4.7 รูปแบบการประเมินผล มีรูปแบบและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลายและประเมินจากหลายฝ่ายในระยะเวลาที่ต่างกัน โดยแต่ละสถานศึกษาสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสม คือ 1) การประเมินผลสะท้อนจากการจัดกิจกรรม/ฝึกอบรม ดำเนินการทันทีหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมหรือการฝึกอบรม เป็นการประเมินความรู้สึก ความคิดเห็น ทักษะที่ ซึ่งจะบอกให้ทราบได้ว่านักเรียนหรือผู้ที่เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดเห็นอย่างไรกับหลักสูตรหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นทั้งสาระการเรียนรู้ กิจกรรม วิทยากร วิธีการตลอดจนองค์ประกอบอื่นๆ ในการฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ 2) การประเมินการเรียนรู้ ดำเนินการทันทีเมื่อเสร็จสิ้นการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรม เพื่อวัดผลว่านักเรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้อะไรบ้างจากการเข้าร่วมกิจกรรม 3) การประเมินพฤติกรรม เป็นการศึกษการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอันเป็นผลจากการฝึกอบรมหรือการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งอาจเป็นการเปลี่ยนแปลงทางทักษะ การแสดงออก การสร้างความสัมพันธ์ และอื่นๆ เป็นการประเมินจากการนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกอบรม โดยใช้การสังเกตพฤติกรรม การสอบถามความคิดเห็นจากวิทยากรหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อนๆ หรือการประเมินตนเองของนักเรียน 4) การประเมินผลลัพธ์ เป็นการประเมินผลการฝึกอบรมหรือการจัดกิจกรรมว่าได้มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและพัฒนานักเรียนให้เกิดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง เป้าหมายของการจัดกิจกรรมหรือไม่เพียงไร โดยอาศัยแบบวัดหรือข้อมูลจากการรายงานความพึงพอใจของนักเรียน โดยอาจเปรียบเทียบก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมหรือฝึกอบรม

2.4.8 แนวทางการส่งต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน แนวทางในการส่งต่อพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนสามารถดำเนินการผ่านแนวทาง ได้แก่ กระบวนการส่งต่อมีสองรูปแบบ ได้แก่ การส่งต่อภายในและการส่งต่อภายนอก โดยบันทึกการส่งนักเรียนไปยังครูที่เกี่ยวข้องในการช่วยเหลือนักเรียนต่อไป เช่น ครูแนะแนว ครูปกครองครูประจำวิชา ครูพยาบาล วิทยากรประจำกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน เป็นต้น ซึ่งเป็นการส่งต่อภายใน บันทึกการส่งนักเรียนไปยังผู้เชี่ยวชาญภายนอกโดยครูแนะแนวหรือฝ่ายปกครองเป็นผู้ดำเนินการซึ่งเป็นการส่งต่อภายนอก และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ ได้แก่ แบบบันทึกการส่งต่อของโรงเรียน แบบรายงานแจ้งผลการช่วยเหลือนักเรียน

2.5 โครงสร้างและการดำเนินการตามหลักสูตร

2.5.1 ดำเนินการในกลุ่มศึกษา

ลำดับ	วิชา	เนื้อหา		หมายเหตุ
		ภาคการศึกษาที่ 1	ภาคการศึกษาที่ 2	
1	อัลกุรอาน	อัลกุหา - อัลตะกาซุร	อัลอัศร์ - อันนาส	
2	อัลหะดีษ	หะดีษที่เลือกสรร		
3	อัซซีเราะห์ อันนะบะวียะฮ์	อัซซีเราะห์ อันนะบะวียะฮ์ ของมุศฏอฟาอัซซีบาอีย์ บทนำ-ตอนที่ 1 - 4		

ตารางที่ 2 โครงสร้างและการดำเนินการตามหลักสูตร

2.5.2 ดำเนินการนอกกลุ่มศึกษา

ลำดับ	วิชา	รูปแบบ/วิธีปฏิบัติ
1	ประวัติในปีและศอหาบะฮ์ (สหายของ ท่านนบี) ที่สำคัญ	อบรม
2	อัตตัจกียะฮ์ (ขัดเกลาจิตใจ)	กียามุลลัยล์ (การละหมาดในช่วงท้ายของกลางคืน)

2.5.3 กิจกรรมภาคปฏิบัติ

ลำดับ	เนื้อหากิจกรรม	ความถี่	จำนวน / ครั้ง	หมายเหตุ
1	อ่านอัลกุรอาน	รายวัน	อย่างน้อยหนึ่งหน้า	
2	ละหมาดญามาอะฮ์ และบทอ่าน หลังละหมาด	รายวัน	ละหมาดญามาอะฮ์ (รวมละหมาดที่มีสยิด)	
3	อ่านอัชการ์นาบาวี (บทขอพรยาม เช้าและยามเย็น)	รายวัน	หนึ่งครั้ง	
4	ออกกำลังกาย อย่างน้อย 15 นาที	รายวัน	3 ครั้งต่อสัปดาห์	

ลำดับ	เนื้อหากิจกรรม	ความถี่	จำนวน / ครั้ง	หมายเหตุ
5	ท่องจำอัลกุรอาน	รายวัน	ตามหลักสูตรกำหนดให้ ศึกษา	
6	ออมทรัพย์	รายวัน	1 บาท / วัน	
7	ออกกำลังกายเป็นกลุ่ม	ราย สัปดาห์	1 ครั้งต่อสัปดาห์	
8	ถือศีลอดสุนันต์ (การถือศีลอด ด้วยใจสมัคร)	รายเดือน		
9	ทำความดี/ปฏิสัมพันธ์กับบิดา มารดา	-	อย่างน้อย 1 ครั้งต่อ สัปดาห์	
10	เยี่ยมสุสาน	รายเทอม	เทอมละ 1 ครั้ง	

2.5.4 กิจกรรมในภาคการศึกษาที่ 1

ลำดับ	วิชา	เนื้อหา	รูปแบบการ ปฏิบัติ	หมายเหตุ
1	อัลกุรอาน	อัล อะลา - อัตตะกาษูร	กลุ่มศึกษา	
2	หะดีษ	หะดีษอัคลัก	กลุ่มศึกษา	
3	ซีเราะห์	อัชซีเราะห์ อันนะบะวียะฮฺ ของ มุศฏอฟาอัสสิบาอีย บทนำ - ตอนที่ 1 - 2	กลุ่มศึกษา	

2.6 สื่อในการเตรียมความพร้อมและตามตารางที่ 3 สื่อในการเตรียมความพร้อมและความถี่

ภาคการศึกษา ที่ 1

ลำดับ	สื่อ	ความถี่	หมายเหตุ
1	กลุ่มศึกษา	16	ไม่น้อยกว่า 16 ครั้ง
2	กีฬามูลลีย์	2	
3	อบรม	1	
4	ทัศนศึกษา	1	
5	เยี่ยมกุโบร์	1	

ภาคการศึกษา ที่ 2

ลำดับ	วิชา	เนื้อหา	รูปแบบการปฏิบัติ	หมายเหตุ
1	อัตตัพชีร	อัลฮัจญ์	กลุ่มศึกษา	
2	หะดีษ	หะดีษอัคคัลาก	กลุ่มศึกษา	
3	ชีเราะห์	อัซซึเราะห์ อันนะบะวียะฮ์ ของมูศฏอฟาอัสสิบาอีย์	กลุ่มศึกษา	

สื่อการศึกษาและความถี่ (ภาคการศึกษา ที่ 2)

ลำดับ	สื่อ	ความถี่	หมายเหตุ
1	กลุ่มศึกษา	16	ไม่น้อยกว่า 16 ครั้ง
2	กีฬามูลลีย์	2	
3	อบรม	1	
4	ทัศนศึกษา	1	
5	เยี่ยมกุโบร์	1	

2.7 แนวทางและวิธีการดำเนินการตามสื่อตัมปิยะฮ์

2.7.1 กลุ่มศึกษา

กลุ่มศึกษาเป็นเครื่องมือหรือกิจกรรมหลักที่สำคัญที่สุดในการตัมปิยะฮ์ (ขัดเกลา) และพัฒนาจิตวิญญาณ (อิหม่าน) และวิหยปัญญา (ฮิกมะฮ์) เพื่อชี้แนวทางชีวิตของเขาตามวิถีแห่งอัลกุรอานและอัลสุนนะฮ์

2.7.1.1 รายละเอียดเกี่ยวกับสมาชิกและความถี่ แนวทางการแบ่งสมาชิกกลุ่ม กำหนดให้อยู่ระหว่าง 5-10 คน โดยการพบปะสัปดาห์ละ 1 ครั้ง (แต่ละครั้งระหว่าง 1.15 – 1.30 ชั่วโมง) สำหรับกลุ่มศึกษามุสลิมะฮ์ (นักเรียนหญิง) ให้ใช้เวลากลางวันจะเป็นการดียิ่ง

2.7.1.2 วิธีการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน (ฮาลาเกะฮ์) มอบหมายให้ทุกคนได้เตรียมข้อมูลที่ได้รับมอบหมายมานำเสนอ การดำเนินการนำเสนอให้เป็นไปตามกำหนดการหรือตารางเวลาที่กำหนดไว้แล้ว สิ่งสำคัญสมาชิกต้องเตรียมเนื้อหา รายละเอียดที่ได้ศึกษามาแล้วล่วงหน้า กำหนดให้มีการทอ้งจำหลักฐาน คู่มือ ข้อมูลที่นำเสนอ และให้เตรียมคำถามสำหรับสมาชิกที่เข้าร่วมกิจกรรมของแต่ละครั้งแต่ละรอบการพบปะ เมื่อเสร็จจากการพบปะครั้งนี้แล้วก็ให้กำหนดภาระรับผิดชอบแก่สมาชิกในการดำเนินกิจกรรมครั้งถัดไป มีการติดตาม การตรวจสอบความคืบหน้าในการทอ้งจำและความคืบหน้าของสมาชิกในประเด็นต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

2.7.1.3 ข้อควรปฏิบัติในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน สร้างความพร้อมในด้านจิตวิญญาณ สติปัญญา และ ร่างกาย จริงจ้งจริงใจในทุกภารกิจ/หน้าที่โดยไม่กระทบต่อความเป็นพี่น้องกันรับผิดชอบต่อความสำเร็จของกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน เตรียมข้อมูลเนื้อหาที่จะนำเสนอในกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน ให้มีความสำคัญทุกระเบียบวาระ / ทุกกิจกรรมของกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน เปิดโอกาสนำเสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รักขาระเบียบทุกกิจกรรมกลุ่มศึกษาให้อยู่ในระบบสร้างบรรยากาศให้มีชีวิตชีวาในการนำเสนอ หลีกเลี้ยงการยึดติดกับความนึกคิดของตนเอง ตีชมด้วยความระมัดระวังและใช้สติปัญญาที่สร้างสรรค์ ไม่เสียเวลาไปกับสิ่งที่ไร้สาระมารยาท ให้สละและขออนุญาตเมื่อต้องการพูด/นำเสนอ

2.7.1.4 รูปแบบกิจกรรมกลุ่มศึกษา (รวมจำนวน 75 นาทีต่อครั้ง) โดยเริ่มจาก 1) อ่านและฟังหรือทอ้งจำอัลกุรอาน (ระดับบูร) 15 นาที 2) คำนำปฐมบท/ตักเตือ (ตัมกิเราะฮ์) 5 นาที 3) นำเสนอวิชาแรก (พร้อมเปิดโอกาสทุกคนเสนอเพิ่มเติม) 15 นาที 4) นำเสนอวิชาที่สอง (พร้อมเปิดโอกาสทุกคนเสนอเพิ่มเติม) 15 นาที 5) ปรึกษาหารือและแก้ปัญหาต่างๆเกี่ยวกับสมาชิก 15 นาที 6) ติดตามอามัล/ประเมิน 5 นาที 7) แบ่งภาระรับผิดชอบครั้งต่อไป 5 นาที

2.7.2 กิยามุลลัษ์

2.7.2.1 ความหมาย กิยามุลลัษ์/ค้ำคิน เป็นเครื่องมือ/กิจกรรมของการดื่บียะฮฺ จิตวิญญาณ นอนค้ำคินพร้อมกันและตื่นช่วงท้ายคืนด้วยการสร้างบรรยากาศของการใช้ชีวิตร่วมกัน ทำอิบาดะฮฺ (การภักดี) ต่ออัลลอฮฺ

2.7.2.2 วัตถุประสงค์ เพื่อสร้างศรัทธา ความผูกพันที่แนบแน่นกับอัลลอฮฺและความรักความผูกพันต่อบนด้านจิตวิญญาณ ปัญญา สำนึกคิดและการปฏิบัติ เพื่อดำเนินตามแบบอย่างของท่านรอซูลและบรรดาซาลาฟุศอลิฮฺ เพื่อกระชับความเป็นพี่น้องในอิสลาม

2.7.2.3 กิจกรรมที่สมควรดำเนินการ ได้แก่ อ่านวีรดิรอบีฎะฮฺ ละหมาดมัฆริบยา มาอะฮฺและอ่านวีรดิหลังละหมาด การอ่านอัลฮัซันนาบะวี รับประทานอาหารค่ำ การละหมาดอิชาญมาอะฮฺ และอ่านวีรดิ นำเสนอ (เนื้อหากิจกรรมสร้างความพร้อมด้านจิตวิญญาณ แบ่งกลุ่มศึกษาอัลกุรอานเป็นกลุ่ม อ่านแต่ละกลุ่มหนึ่งญุซอ์กิยามุลลัษ์ ปลุกจิตสำนึก ชักเกลาจิตและละหมาดซุฮัยยามาอะฮฺ อ่านอัลฮัซันนาบะวี ออกกำลังกายเบาๆ และแยกย้าย

2.7.2.4 แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้รับผิดชอบกิยามุลลัษ์ ประกอบด้วย พี่เลี้ยง ประจำกลุ่มจำเป็นต้องเข้าร่วมด้วยตลอดต่อเนื่อง คอยตรวจสอบให้มั่นใจถึงการมาร่วมของสมาชิก ผู้เข้าร่วมและผู้บรรยาย เตรียมความพร้อมสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการกิยามุลลัษ์ (เช่น สถานที่ เวลา อาหารหรือเครื่องดื่ม หากมีหรือไม่มีก็ได้) กำหนดหน้าที่รับผิดชอบสำหรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม อย่างชัดเจน

2.7.2.5 ระเบียบวินัยพึงปฏิบัติและสิ่งที่พึงละเว้นช่วงกิยามุลลัษ์ ไม่ดื่มกินใดๆ ระหว่างกล่าวปลุกจิตสำนึก/ชักเกลาจิต รำลึกเสมอว่าอัลลอฮฺทรงมองดูอยู่เสมอ ไม่หัวเราะและหยอกล้อมากเกินไป การรักษาน้ำละหมาด การอาบน้ำละหมาดก่อนนอนและรักษาระเบียบวินัยการนอน และตักเตือนซึ่งกันและกันเมื่อผิดพลาดต่างๆในค่ายโดยเฉพาะพี่เลี้ยง

2.7.2.6 หัวข้อที่จะนำเสนอในกิจกรรมกิยามุลลัษ์ ตารางที่ 4

เดือน	หัวข้อเรื่อง	หนังสืออ้างอิง	ผู้แต่ง
1	ความยำเกรงต่ออัลลอฮฺ	รียาฎุสซอลิฮีน	อิมามนาวาวี
2	การรักษาสัญญา	รียาฎุสซอลิฮีน	อิมามนาวาวี
3	การมีสัจจะ	รียาฎุสซอลิฮีน	อิมามนาวาวี
4	รักเพื่ออัลลอฮฺ	จริยธรรมของมุสลิม	มุฮัมมัด อัลฆอซาลี
5	ความซื่อตรงและต่อเนื่อง	จริยธรรมของมุสลิม	มุฮัมมัด อัลฆอซาลี
6	ละอายใจ	จริยธรรมของมุสลิม	มุฮัมมัด อัลฆอซาลี

เดือน	หัวข้อเรื่อง	หนังสืออ้างอิง	ผู้แต่ง
7	การมีจริยธรรมดีงาม	จริยธรรมของมุสลิม	มุฮัมมัด อัลฆอซาลี
8	การอดทนอดกลั้นยับยั้งอารมณ์ มั่นคงหนักแน่น และสุขภาพ อ่อนโยนแผ่เมตตา	จริยธรรมของมุสลิม	มุฮัมมัด อัลฆอซาลี

2.7.3 อบรมและสัมมนา

1) นิยามความหมาย อบรมและสัมมนาเป็นเครื่องมือ/กิจกรรมดัดนิสัยที่เข้มข้นเพื่อเสริมเนื้อหาสาระแก่ผู้เข้าร่วมด้วยความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ที่ไม่สามารถดำเนินการได้โดยพี่เลี้ยงหรือผู้ดูแล

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) พัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญประกอบกับการดัดนิสัย และพัฒนาสมาชิก
- 2.2) เพิ่มศักยภาพ ประสิทธิภาพสมาชิกในการปฏิบัติอามัล และการเผยแผ่ตะวะฮฺ
- 2.3) เพิ่มประสิทธิภาพและความโดดเด่นของสมาชิกด้านการพัฒนาทักษะ คุณภาพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์.

3) แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้รับผิดชอบอบรมและสัมมนา และคณะกรรมการ

- 3.1) ตรวจสอบให้แน่ใจของการเตรียมเอกสารประกอบการบรรยาย
- 3.2) พัฒนาการนำเสนอโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เช่น เพาเวอร์พอยต์
- 3.3) เตรียมความพร้อมในด้านต่างๆให้เรียบร้อย พร้อมทั้งจะใช้งาน
- 3.4) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้บรรยายได้เตรียมคำถามเพื่อทดสอบผู้เข้าร่วม
- 3.5) ตรวจสอบความพร้อมในการให้บริการของฝ่ายงานต่างๆ
- 3.6) ตรวจสอบความพร้อมด้านความปลอดภัยของการทำกิจกรรม
- 3.7) ดูแลรักษาความสะอาดเสมอ
- 3.8) ตรวจสอบให้มั่นใจถึงระเบียบวินัยที่ต้องเชื่อฟังปฏิบัติเสมอ

2.7.4 ทศนศึกษา

1) นิยามความหมาย ทศนศึกษาเป็นเครื่องมือ/กิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาบุคลิกภาพสมาชิกในรูปแบบเป็นกลุ่มหรือเป็นหมู่คณะ

2) วัตถุประสงค์

- 2.1) ปฏิบัติตามคำสอนของอิสลาม

- 2.2) ให้เกิดมีการทำความรู้จัก และการเป็นพี่น้องกันมากขึ้นระหว่างผู้เข้าร่วม
- 2.3) ฝึกทักษะการใช้ชีวิตร่วมกัน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน รับผิดชอบต่อสังคม
- 3.4) สร้างจิตสำนึกการทำงานเป็นกลุ่มโดยเฉพาะด้านวินัย ความจริงจัง ความเป็นกันเอง รับผิดชอบ ความรักซึ่งกันและกันและสร้างจิตวิญญาณด้านการต่อสู้ด้วยตนเอง

3) กฎระเบียบทัศนศึกษา

- 3.1) ตั้งวัตถุประสงค์เพื่อการเคารพภักดีต่ออัลลอฮ์
- 3.2) สำนึกคิดเสมอว่าอัลลอฮ์ทรงมองอยู่
- 3.3) ผูกพันกับเวลาและสถานที่ตลอด
- 3.4) รักษาข้อจำกัดและคำสั่งสอนของศาสนาไว้เสมอ
- 3.5) ไม่หุหุระและฟุ่มเฟือย

4) การจัดกิจกรรมควรคำนึงถึงองค์ประกอบ ดังนี้

- 4.1) การแจ้งข้อมูลจากผู้จัด
- 4.2) มีการตักเตือน
- 4.3) ทำความรู้จัก
- 4.4) มีการขับร้องอานาซิด/กลอนคอดี
- 4.5) การตอบปัญหา
- 4.6) เล่นเกมส์
- 4.7) ทำความสะอาดพื้นที่ก่อนกลับบ้าน.

5) แนวทางปฏิบัติของผู้รับผิดชอบ

- 5.1) มั่นใจถึงการเข้าร่วมของมูรอบบียี สมาชิกและแขกที่ได้เชิญ (ถ้าจำเป็น)
- 5.2) ตรวจสอบความพร้อมสิ่งจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับการทัศนศึกษา
- 5.3) กำหนดภาระหน้าที่แก่ผู้เข้าร่วม.
- 5.4) ตรวจสอบด้านสวัสดิการและความปลอดภัย
- 5.5) ดูแลรักษาความสะอาด ความเรียบร้อย

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

3.1 ความหมายในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้นๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใดๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การชี้แนะ และการควบคุม ในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดการคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์หนึ่ง ทางวิชาการเรียกว่า การบริหารงานบุคคล หรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปัจจุบัน (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล,2011;วิลาลินี เจนวนิชสถาพร และดาวลอย กาญจนมณีเสถียร,2555.,Ahmad, S. 2013, Cappelli, P. 2008, Metin Atak & Ramazan Erturgut,2010, Winnie Kwan,2013) นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พอสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) หรือ การพัฒนากำลังคน (Manpower Development) หรือ การพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Training & Development) คือ กระบวนการในการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2559. พิชิต เทพวรรณ, 2554. วนิติ เจริญ, 2556. สุนันทา เลาหนันท์, 2556. โสภณ ภูเก้าล้วน และ จูติวารณ สิ้นธุ์นอก, 2557. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559. สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2559. สกล บุญสิน, 2560)

ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหาร การพัฒนาทรัพยากร มีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูง และมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรของทางปฏิบัตินั้น ควรจะเริ่มตั้งแต่ เมื่อพนักงานเหล่านั้น เริ่มเข้ามาทำงาน โดยการปฐมนิเทศ (Orientation) และจะต้องดำเนินการพัฒนาอีกต่อไปเรื่อยๆ ตลอดเวลาที่เขายังคงทำงานอยู่ในองค์กร (DeSimone, R. L., and Werner, J. M. 2012. Armstrong, M. 2009)

3.2 ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อบุคลากร ตลอดจนสังคมส่วนรวมด้วย โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านพนักงาน ทำให้พนักงานในองค์กรสามารถใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสนำเอาความรู้และความสามารถของตนเองมาใช้ในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มความสามารถ เกิดการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสินค้าหรือบริการ พนักงานมีโอกาสและมีความก้าวหน้าในอาชีพนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรระหว่างพนักงานกับองค์กรร่วมกัน 2) ด้านองค์กรทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรมีทิศทางหรือนโยบาย การบริหารงานในลักษณะใดในปัจจุบันและในอนาคต ความพร้อมและความเพียงพอในเรื่องของจำนวนทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กร จะสามารถทำให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ 3) ด้านสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานของการพัฒนาระบบสังคมและเศรษฐกิจเพราะหากองค์กรเจริญเติบโต ก็ส่งผลต่อการจ้างงานทำให้ประชาชนมีงานทำ มีอาชีพ มีรายได้ในการหาเลี้ยงครอบครัว มีสวัสดิการที่ดีอันเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงให้กับสังคมและนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าด้านเศรษฐกิจของประเทศต่อไป (ลักษณะชัย ธนะวงษ์น้อย ชนินทร์ ชุมหพันธ์รักษ์และ อมรรัตน์ ภิญญอนันตพงษ์, 2555. วนิติ เขียวงามดี, กระทบ ทงธรรมชาติ, 2554. สุนันทา มิ่งเจริญพร, 2556. Taguchi, T. 2010. Zaini Abdullah, 2009)

กล่าวสรุปถึงทรัพยากรมนุษย์ว่าทุนมนุษย์มีความสัมพันธ์กับการเพิ่มประสิทธิผลขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นจะส่งผลทำให้ผลิตผลและผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพิ่มสูงขึ้น โดยที่ทุนมนุษย์จะสามารถสร้างคุณค่าโดยผ่าน กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการสรรหาคัดเลือก การพัฒนาและการรักษา คุณค่าของทุนมนุษย์นั้นมีตั้งแต่ระดับต่ำ คือ สามารถส่งมอบสินค้าและบริการให้กับลูกค้าตามภารกิจในตำแหน่ง หรือถ้าองค์กรมีการจัดการทุนมนุษย์อย่างดี ทุนมนุษย์นั้นก็ยกระดับ คือ นอกจากจะส่งมอบคุณค่าแล้วยังจะเพิ่มคุณค่าและสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้ามากขึ้น แต่ถ้าองค์กรที่ใช้การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์ คุณค่านั้นก็จะถูกยกระดับขึ้นมาเป็นการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กร อาจนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ซึ่งทำให้องค์กรก้าวกระโดดเหนือคู่แข่ง ทำให้องค์กรเกิดความได้เปรียบในการแข่งขันและนำไปสู่ ความยั่งยืน ซึ่งทั้งนี้ทั้งนั้น ตัวการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นถือว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญขององค์กร กล่าวโดยสรุป จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นมีความสำคัญในแง่ของการบริหารจัดการ ในรูปของทุนมนุษย์ กล่าวคือ ช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเองและช่วยสร้างความมั่นคง ให้แก่สังคมและประเทศชาติ (พิชิต เทพวรรณ ,2554 : 26.นิสตาร์ก เวชยานนท์,2559 : 64. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย,2554. วันชัย สุขตาม,2560. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557. เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2557)

จากการพิจารณาถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้วิจัยสามารถแยกพิจารณาได้เป็น 3 มิติ 1) มนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่เป็นผู้ใช้ปัจจัยการผลิตอื่นๆ ที่องค์กรมีอยู่ในการผลิตผลงานออกมาเป็นผลิตภัณฑ์หรือบริการต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งจะก่อให้เกิดรายได้หรือผลกำไรอันเป็นประโยชน์ขององค์กรหากองค์กรมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพดีก็จะทำให้เกิดการผลิตที่ได้คุณภาพสูงจากการใช้ประโยชน์สูงสุดในปัจจัยการผลิตอื่นๆที่องค์กรมีอยู่ 2) มนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีความแตกต่างจากปัจจัยการผลิตอื่นๆ ขององค์กร ในแง่ที่มนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่มีชีวิตมีความต้องการและการคาดหวัง มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพที่สามารถพัฒนาได้โดยไม่มีขีดจำกัด การที่องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์เปรียบเหมือนกับองค์กรมี "ทุนทางปัญญา" (Intellectual Capital) เพราะมนุษย์เป็นปัจจัย (เครื่องมือ) ที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จหรือ ล้มเหลว เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ขาดระบบ (บริหารด้วยความไม่เข้าใจในคุณค่าหรือธรรมชาติของมนุษย์) ส่งผลต่อการรักษาบุคลากรที่ดีไว้ได้ และ 3) การดำเนินงานขององค์กรในยุคสมัยปัจจุบัน (โลกาภิวัตน์) ที่มีสภาพของการแข่งขันอย่างไร้พรมแดน ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นกว่าในอดีต องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวและพัฒนาวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกระแสแห่งความ เปลี่ยนแปลงและการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น

3.3 ขั้นตอนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ถึงแม้ว่าวิชาการหลายท่านจะให้แนวทางที่แตกต่างกันบ้างแต่โดยภาพรวมพบว่า โดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน (ดิลก ถือกกล้า, 2554 : 32-37. โกวิทย์ กังสนันท์, 2557 : 1-25. อนิวัช แก้วจำนงค์, 2556.จารุณี ศรีบาลแจ่ม, 2557. จันทราภา พิมพ์ชัยกุล, 2557. ชัยกร หงสประภาส, 2557. โสชิตา ประสาทเกษการณ, 2557. ดวงหทัย คชเสนี, 2557. วันเพ็ญ อโนมาศ, 2557. พายัพ ชาวเหลือง, 2555. Friedman, 2015 : 98-102.) ดังนี้

3.3.1 กำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในขั้นตอนนี้ถือเป็นการวางแผน โดยต้องตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรให้ชัดเจนก่อนว่าจะมีการพัฒนาหรือปรับปรุงองค์กรในทิศทางใด เช่น เราจะผลักดันให้องค์กรไปสู่ตลาดต่างประเทศทั่วโลกในอีก 5 ปีข้างหน้าจากนั้นจึงค่อยกลับมาดูพนักงานในปัจจุบันว่า สามารถตอบสนองต่อสิ่งที่องค์กรต้องการจะไปในั้นได้หรือไม่ เช่น จากวิสัยทัศน์ข้างต้น หากพนักงานยังมีความรู้ด้านภาษาก็ยากที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ ดังนั้นแล้วสิ่งที่องค์กรต้องทำคือ การพัฒนาความสามารถของพนักงานให้สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษได้ภายในระยะเวลา 5 ปีนั่นเอง

3.3.2 จัดหาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาเรียบร้อยแล้ว จึงค่อยเริ่มดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาโดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขั้นตอนนี้เพื่อให้ง่ายต่อการวางแผน อาจจำแนกพนักงานออกเป็นระดับชั้น เช่น ระดับผู้บริหาร ระดับสูง ระดับกลางและระดับต้น เป็นต้น จากนั้นจึงค่อยกำหนดแผนเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ต่างๆ ตามระดับการบริหารงานในองค์กร

3.3.3 ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อมีการจัดทำแผนพัฒนาเรียบร้อยแล้ว ก็เป็นหน้าที่ของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องสรรหาวิธีการพัฒนา โดยทั่วไปกิจกรรมหลักๆ ที่นำมาใช้ คือ

- 1) การฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2) การให้การศึกษา วิธีการนี้จะมีระยะเวลาและค่าใช้จ่ายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สูงกว่าวิธีการแรก เนื่องจากมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้สำหรับงานในอนาคตขององค์กร
- 3) การประชุม คือ กิจกรรมของบุคคลกลุ่มหนึ่งซึ่งได้มาพบปะกันตามกำหนดนัดหมาย โดยมีวัตถุประสงค์ต่างๆกัน เช่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด เพื่อแก้ปัญหา เป็นต้น ผู้เข้าประชุมแต่ละคนเป็นได้ทั้งผู้รับสารและผู้ส่งสาร ส่วนความรู้ ข้อมูล ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น
- 4) การอบรมเชิงปฏิบัติการ หรือ การประชุมเชิงปฏิบัติการ ที่เรียกกันว่า Workshop สมาชิกในการประชุมจะต้องร่วมกันศึกษา รับฟังการบรรยาย หรือ ศึกษาค้นคว้า ทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง ตามหัวข้อของการประชุมปฏิบัติการครั้งนั้น ๆ หลักสำคัญของการประชุมแบบนี้คือ การเรียนรู้ ฝึกปฏิบัติ แล้วนำไปปฏิบัติในการปฏิบัติงานจริง ตัวอย่าง การประชุมเชิงปฏิบัติการ เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการสร้างแบบทดสอบ แบบวัดความพึงพอใจของผู้บริหาร การประชุมเชิงปฏิบัติการซ่อมบำรุงเกียรติระบบอัตโนมัติ การประชุมเชิงปฏิบัติการซ่อมบำรุงเกียรติระบบ

อัตโนมติ การประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดหมวดหมู่เอกสารในสำนักงาน เป็นต้น 5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน(Knowledge Sharing) คือ การที่กลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน มารวมตัวกันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อร่วมสร้างความเข้าใจหรือพัฒนาแนวปฏิบัติในเรื่องนั้นๆ องค์ประกอบหลักที่สำคัญๆ ของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Sharing) ได้แก่ คน (People) สถานที่ และบรรยากาศ (Place) และ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (Infrastructure) 6) การนิเทศติดตาม การนิเทศงาน คือ กระบวนการติดตามผลงาน ชี้แจงแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรมและฝึกสอน สังเกตการณ์ กระตุ้นแก้ไข และส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศงานสนใจในงานที่รับผิดชอบ และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตให้ดีขึ้น โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ และการใช้แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงานและช่วยการทำงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปด้วยดี รวมทั้งนำข้อมูลที่ได้จากการนิเทศงานมาวางแผนพัฒนาปรับปรุงงาน

3.3.4 ประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนที่วางไว้แล้ว ก็ควรประเมินผลการปฏิบัติงาน เช่น ประเมินผลจากการได้รับคำชมเชย เป็นต้น โดยทำที่สุดแล้วต้องบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3.4 รูปแบบและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการพัฒนาบุคลากร มีหลากหลายวิธีการ โดยมีเป้าหมายเพื่อต้องการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะของบุคคลให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งนี้วิธีการที่นำมาใช้ต้องคำนึงถึงบริบทสภาพแวดล้อมของแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละองค์กรเป็นสำคัญ นักวิชาการได้นำเสนอไว้หลากหลายวิธีการ (นิสตาร์ก เวชยานนท์,2559.พิชิต เทพวรรณ,2554.วนิดา วาตีเจริญ,2556.สุนันทา เลาหนันท์,2556.โสภณ ภูเก้าล้วน และฐิติวรรณ สิ้นธุ์นอก,2557.ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี,2559.สุภาวดี ขุนทองจันทร์,2559.สกล บุญสิน,2560.ติลก ถือกกล้า, 2554 : 32-37. โกวิทย์ กังสนันท์, 2557 : 1-25. อนิวัช แก้วจำนงค์, 2556.จารุณี ศรีบาลแจ่ม,2557. จันทราภา พิมพ์ชัยกุล,2557.ชัยกร หงสประภาส,2557.โซษิตา ประสาทเกษการณ, 2557.ดวงหทัย คชเสนี ,2557. วันเพ็ญ อโนมาศ,2557. พายัพ ชาวเหลือง, 2555. มาเรียม นิลพันธ์,2555) ดังนี้

3.4.1 การปฐมนิเทศ (Orientation) คือการให้ข้อมูลกับครูที่เริ่มงานใหม่ เนื้อหาโดยทั่วไปจะเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของโรงเรียน เช่น ประวัติของโรงเรียน รายนามผู้บริหาร รวมไปถึงโครงสร้างวิสัยทัศน์หรือพันธกิจของโรงเรียน ฯลฯ นอกจากนี้ ยังมีภาระเบียบในการทำงาน ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายตามสมควร และแนวทาง ทิศทาง รวมถึงวิธีการทำงานเบื้องต้น และอาจนำชมโรงเรียนเพื่อเพิ่มความ เข้าใจ และความคุ้นเคยกับสถานที่ให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งทั้งหมดมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ครูที่เริ่มงานใหม่ได้เตรียมความพร้อม และสามารถปรับตัวให้ปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังของโรงเรียน

3.4.2 การบรรยาย (Lecture) เป็นการฝึกอบรมแบบการอธิบายเนื้อหาสาระโดยผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะเรื่องการฝึกอบรมวิธีนี้ ส่วนมากแล้วเป็นการสื่อสารผ่านวิทยากรแบบทางเดียว ผู้ฟังอาจเปิดโอกาสให้ซักถามได้ตามความเหมาะสม วิธีนี้เหมาะสำหรับคนเข้าร่วมจำนวนมากและค่อนข้างมีเวลาจำกัด

3.4.3 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop training) เป็นการอบรมที่ใช้การบรรยายสาระความรู้พร้อมกับให้ครู ได้ผลิต (ออกแบบ) ผลงานหลังจากการบรรยายเสร็จสิ้น โดยอาจทำเพียงคนเดียว หรือทำร่วมกันเป็นคณะกรรมการฝึกอบรมวิธีนี้จึงเป็นวิธีที่ มุ่งเน้นให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้างเสริมทักษะ (skill) ในการทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3.4.4 การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในองค์กรอย่างอิสระ และสร้างสรรค์ (Creative) ในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง หรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่มีกรวิพากษ์วิจารณ์จากผู้บังคับบัญชา (ผู้บริหาร) หรือเพื่อนร่วมงาน คณะครูจึงไม่ควรเกินสิบคน เพื่อให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างทั่วถึง

3.4.5 การอภิปราย (Discussion) ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้คณะครูแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน ประกอบกับการวิเคราะห์ (Analysis) และสังเคราะห์ (Synthesis) ข้อดีหรือข้อเสียเพื่อหาข้อคำตอบในการแก้ไขเรื่องนั้นใดเรื่องหนึ่ง

3.4.6 การฝึกอบรมแบบกรณีศึกษา (Case study) มีรูปแบบเป็นการนำประเด็นที่เกิดขึ้นจากโรงเรียนอื่นๆ มาแลกเปลี่ยนกัน (share) ระหว่างคณะครูโดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาจุดแข็ง (Strength) และการหาจุดอ่อน (Weakness) รวมถึงโอกาสในการพัฒนา (Opportunity) และประเด็นข้อจำกัดหรือ อุปสรรค (Threat) และนำมาปรับใช้ในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและต่อยอดพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การฝึกอบรม วิธีนี้เหมาะสำหรับการฝึกทักษะการคิดเชิงประยุกต์ (Apply) และบูรณาการ (Integration)

3.4.7 การสาธิต (Demonstration) เน้นการสร้าง ความเข้าใจผ่านการแสดงถึงวิธีการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับเครื่องมือ อุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนการสอน การจัดสถานที่ฝึกอบรมจึงควรให้คณะครูสามารถมองเห็นการสาธิตได้อย่างชัดเจนโดยอาจ จัดแบบเดียวกับการฝึกอบรมแบบบรรยาย หรือนั่งแบบครึ่งวงกลม

3.4.8 การศึกษาดูงาน (Observation) เป็นการศึกษาดูงานในโรงเรียนอื่นที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกันโดยมีผู้บรรยายประกอบ

3.4.9 การฝึกอบรมเพื่อสุขภาพ (Health training) คือการที่โรงเรียนจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายให้ครูมีรูปร่างดีและกระตุ้น ส่งเสริม ให้มีการฝึกอบรมการออกกำลังกายอย่างถูกต้องโดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เพื่อให้ครูมีสุขภาพที่แข็งแรงพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3.4.10 การฝึกสอน (Coaching) คือการที่ผู้บังคับบัญชาจัดสถานการณ์และสภาพแวดล้อมให้เสมือนจริงโดยมีกำหนดเวลาและ สอนวิธีการปฏิบัติงานส่วนบุคคลอย่างเฉพาะเจาะจงการฝึกสอนมีจุดเน้น

เพื่อฝึกทักษะรวมถึงช่วยเหลือ ปรับปรุงแก้ไขและขัดเกลา จนครูสามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด หรือเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

3.4.11 ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring system) คือการที่ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าคอยให้คำแนะนำสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจอย่างต่อเนื่องกับครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่าซึ่งไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในแผนกหรือฝ่ายเดียวกัน

3.4.12 การให้คำปรึกษา (Counseling) คือการที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีประสบการณ์หรือผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อ ครูอย่างต่อเนื่องการให้คำปรึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดีขึ้น ตลอดจนเพื่อความเจริญก้าวหน้า ของครูในอนาคต นอกจากนี้การให้คำปรึกษายังมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน และแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานอีกด้วย

3.4.13 การนิเทศ เป็นความพยายามของผู้ทำหน้าที่ นิเทศที่จะช่วยในการให้คำแนะนำแก่ครู หรือผู้อื่นที่ ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้สามารถปรับปรุง การสอนของตนให้ดีขึ้น ช่วยให้เกิดความเจริญงอกงามในด้านอาชีพ ช่วยพัฒนาความสามารถของครู

จากการทบทวนรายละเอียดต่างๆเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยนำเสนอเครื่องมือและรายละเอียดอื่นๆ ที่สำคัญ ดังนี้

1) การฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการอื่นๆ โดยแนวทางพัฒนามีประเด็นพิจารณา คือ ต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าหมายและความต้องการที่แท้จริงขององค์การหรือหน่วยงาน ระบบงานและการปรับอัตรากำลัง กรวางแผนพัฒนาบุคลากรต้องพิจารณาเนื้อหา และจังหวะเวลาให้เหมาะสม ก่อนแต่งตั้ง โยกย้าย หรือบรรจุผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานสำคัญๆใดๆ นั้น ต้องแน่ใจว่าผู้ปฏิบัติงานคนนั้นได้รับการพัฒนา (กำหนดแผนพัฒนาที่ชัดเจน) ให้มีความรู้ความสามารถสำหรับงานนั้นแล้วเท่านั้น ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาควรเข้าใจวัตถุประสงค์กิจกรรมฝึกอบรม และเน้นย้ำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงเป้าหมาย (Goal) ความคาดหวังของหน่วยงานหรือองค์กร ต้องให้ความสำคัญและสนใจถามไถ่ถึงสิ่งที่เขาได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว เพื่อติดตาม

เรื่องศักดิ์ ปานเจริญ (2549 : 74) ได้อ้างอิงคำพูดของ Larry Colin ประธาน Colin Service Systems ว่า “เราตระหนักดีว่าทรัพย์สินที่ใหญ่ที่สุดของเราคือกำลังคน ส่วนการเติบโตเกิดจากความตระหนักในคุณค่าของทรัพย์สิน” และได้กล่าวอีกว่า องค์กรที่มีความเป็นเลิศรู้ดีว่าการให้โอกาสพนักงานได้เรียนรู้จะให้ผลตอบแทนทั้งองค์กรและพนักงาน องค์กรจะได้คนทำงานที่มีความรอบรู้และคล่องแคล่วว่องไวในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนพนักงานก็ได้โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ได้วิธีการมองโลกในมุมมองใหม่ๆ อีกทั้งได้พบปะและสร้างเครือข่ายกับเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้เพื่อยกระดับตัวเองภายในองค์กรก็เท่ากับเป็นการชาร์จแบตเตอรี่อยู่ตลอดเวลา การฝึกอบรม เป็นกระบวนการพัฒนาความรู้ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม คุณธรรมและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของบุคลากรที่ไม่

สามารถจะทำได้โดยกระบวนการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ต้องการได้ภายใต้เงื่อนไขของระยะเวลาที่กำหนด

กระบวนการ ขั้นตอนในการฝึกอบรม มีการดำเนินงานตามลำดับขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวิเคราะห์ความจำเป็นก่อนการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมควรศึกษาปัญหา สาเหตุปัญหา และหนทางที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหา โดยการสื่อสาร หรือการประสานงานกับผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวผู้รับการฝึกอบรมเอง เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้รับการฝึกอบรมในเรื่องของพื้นฐานทั่วไป เช่น คุณสมบัติ คุณวุฒิ เพศ วัย จำนวนการทำงาน ประสบการณ์เดิม พื้นฐานการศึกษา ความสามารถพิเศษ ความสนใจ และวิเคราะห์ความต้องการ ความจำเป็นได้ จากการใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์หรือการสัมภาษณ์ การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ การสำรวจ หรือการทดสอบบุคลากรที่ทำงานและประสบปัญหาโดยตรง

ขั้นที่ 2 การสร้างหลักสูตรฝึกอบรม หมายถึง การประมวลความรู้ เนื้อหา และประสบการณ์ ความรู้ตามที่ผู้จัด ผู้บริหาร จัดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพึงได้รับการพัฒนาตามวัตถุประสงค์ของโครงการการฝึกอบรมที่ได้กำหนดไว้ ได้แก่

- 1) ระบุพฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดขึ้นในตัวผู้รับการอบรม หลังจากจบกระบวนการต่างๆแล้ว
- 2) ควรมุ่งไปที่การเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงาน พฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- 3) กำหนดค่าที่บ่งบอกหรือสะท้อนพฤติกรรมต้องชัดเจนไม่กำกวม เพื่อช่วยให้วิทยากรเห็นวิธีการในการจัดการเรียนรู้ เช่น การเตรียมความพร้อมในการสอนการใช้เทคนิค วิธีการ อุปกรณ์และระยะเวลาที่ใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

- 4) ช่วยให้วิทยากรมองเห็นถึงพฤติกรรม ของผู้เข้ารับการอบรม โดยควรระบุเกณฑ์ขั้นต่ำของพฤติกรรมที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการวัดการประเมินผลการอบรม

ด้วยเหตุผลตามที่นำเสนอดังกล่าว ผู้จัดการอบรม จึงจำเป็นต้องมีวัตถุประสงค์การอบรมเชิงพฤติกรรม เพื่อพัฒนาความสามารถ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ ของบุคลากรในเรื่องที่ยังไม่ถนัดหรือขาดหายไปให้พัฒนาต่อยอด ซึ่งส่วนใหญ่จะประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน คือ

- 1) บุคคลที่เป็นเป้าหมาย ผู้จัดการฝึกอบรมต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
- 2) พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
- 3) เงื่อนไขพฤติกรรมภายใต้เงื่อนไขหรือสถานการณ์ที่กำหนด

- 4) ระดับ (เกณฑ์) ความสำเร็จงานที่ถูกรับหมาย

เทคนิควิธีการฝึกอบรม ควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ ดังนี้

- 1) พิจารณาความเหมาะสมของเทคนิคที่จะนำมาใช้คือ ต้องให้เหมาะสมกับลักษณะของหัวข้อวิชา และสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนา

2) พิจารณาขนาดของกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีมากน้อยเพียงใด ลักษณะของการฝึกอบรมนั้นเป็นประการใด ควรจะแบ่งเป็นกลุ่มย่อยหรือไม่ กลุ่มละเท่าใด แล้วเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมให้เหมาะสม

3) พิจารณาถึงลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่า มีพื้นฐานความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ แตกต่างหรือสอดคล้องกัน ควรเลือกใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบใดจึงจะเหมาะสม และอำนวยความสะดวกสูงสุด

4) พิจารณาถึงความสามารถ ความคุ้นเคยต่อเทคนิคการฝึกอบรมที่จะนำไปใช้ ว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมคุ้นเคยต่อวิธีการนั้นๆ หรือไม่

5) พิจารณาถึงเวลา และอุปกรณ์ที่จะนำมาใช้ว่า มีเวลาเพียงพอ และสะดวกต่อการจัดหาหรือไม่

6) พิจารณาถึงงบประมาณที่มีอยู่กับค่าใช้จ่ายที่จะต้องจัดทำเพียงพอหรือไม่

7) พิจารณา และประเมินทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมว่าเป็นอย่างไร ปฏิบัติไปในทางต่อต้าน ชัดขึ้น เฉื่อยชา หรือขวนขวาย ใครรู้ในวิชาการ ทั้งนี้ ทัศนคติของผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการเลือกสรร เทคนิคการฝึกอบรมมาก

การเขียนโครงการหรือกิจกรรมการฝึกอบรมมีความสำคัญมาก ด้วยเหตุนี้ การนำเสนอโครงการการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมนั้น ต้องมีความชัดเจน ครอบคลุม มีเหตุผล มีความต่อเนื่อง คำนึงค่าใช้จ่าย และมีความยืดหยุ่น ที่ได้เสนอลักษณะของโครงการการฝึกอบรม ดังนี้

- 1) มีความกะทัดรัดและชัดเจน ใช้ภาษาง่าย เป็นที่เข้าใจของบุคคลทั่วไป
- 2) ควรระบุว่า ต้องการให้เกิดพฤติกรรมชนิดใด หรือต้องการจะแก้ปัญหาใด
- 3) มีความเป็นไปได้
- 4) สามารถที่จะวัดหรือประเมินผลได้
- 5) สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หลักหรือนโยบายของหน่วยงาน

ขั้นที่ 3 ดำเนินการฝึกอบรม เมื่อพร้อมที่จะดำเนินการ ผู้จัดการฝึกอบรมสามารถเริ่มจาก การคัดเลือกผู้เข้ารับการฝึกอบรม เตรียมการต่างๆ เช่น การหาวิทยากร พิธีการ กิจกรรม สถานที่ สื่อที่ใช้และอุปกรณ์ในการฝึกอบรม เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เอกสารประกอบการฝึกอบรม ตลอดจนการประเมินผล นอกจากนี้กระบวนการการพัฒนาในระหว่างฝึกอบรม ดังนี้

- 1) การศึกษาแนวทาง วิธีการในการแก้ไขปัญหาข้อบกพร่อง
- 2) ให้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องตามความจำเป็น
- 3) จัดให้มีเจ้าหน้าที่ที่จำเป็นประจำในแต่ละวัน
- 4) การเคลื่อนย้ายสถานที่ (หากจำเป็นหรือมีเหตุการณ์)
- 5) การสรุปกิจกรรมของการฝึกอบรม

ขณะที่ดำเนินการฝึกอบรม บทบาทหน้าที่ของวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรม จะมีความสำคัญทำให้ การฝึกอบรมประสบความสำเร็จ กล่าวคือ วิทยากรต้องมีความรู้ ประสบการณ์อย่างแท้จริง เตรียมพร้อม อย่างดี มุ่งมั่นตั้งใจจริงตลอดหลักสูตร

ขั้นที่ 4 การประเมินและติดตามผล เป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบว่า ผู้เข้ารับฝึกอบรมเกิดการ ประสบการณ์การเรียนรู้หรือพัฒนาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะ ความรู้ ทักษะคิดอย่างไร

ประเภทของเทคนิคการฝึกอบรม ที่มีการจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท โดยใช้หลักวิธีการที่ใช้เป็น สำคัญ กล่าวคือ

1) กลุ่มวิธีที่เกี่ยวกับ “การบอก” (Telling Methods) กลุ่มนี้เกี่ยวข้องกับการพูดและการฟัง ซึ่ง ได้แก่วิธีการสอนแบบบรรยาย อภิปรายกลุ่มและเทปบันทึกเสียง

2) กลุ่มวิธีเกี่ยวกับ “การแสดง” (Showing Methods) ได้แก่ การแสดงสาธิต (Demonstration) การสังเกตการปฏิบัติงาน (On-The-Job Observation)

3) กลุ่มวิธีเกี่ยวกับ “การกระทำ” (Doing methods) ได้แก่ การถามคำถาม การอภิปรายการให้ แก่ปัญหา การประชุมกลุ่มเล็ก (Buzz groups)

จากการศึกษา แนวคิด วิธีการฝึกอบรมของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นนั้น สรุปได้ว่า เทคนิคหรือ วิธีการฝึกอบรม เป็นรูปแบบการสอนเพื่อให้เข้าฝึกอบรมเกิดทักษะที่ดี เกิดการเรียนรู้

จากการวิเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่า เครื่องมือที่ผู้วิจัยเลือกและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูล การสะท้อนผลของการพัฒนาตามบริบทของสถานศึกษา ดังนี้

1) การสนทนากลุ่ม (Focus group) การเลือกรูปแบบของการเก็บข้อมูลประกอบการวิจัยที่มี ลักษณะเฉพาะในที่นี้ คือ การสนทนาอภิปรายกลุ่มย่อยหรือการสนทนากลุ่ม (Focus Group) โดยกำหนดให้ มีความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์ตามกรอบของงานวิจัย ดังนี้ เป็นการให้ผู้ร่วมสนทนาได้พูดแสดง ความคิดเห็นตามประเด็นที่ผู้วิจัยตั้งไว้ กล่าวคือ การสนทนากลุ่มผู้ร่วมสนทนาจะมีการอภิปรายในประเด็นต่างๆ ตามความคิดเห็นและประสบการณ์ของผู้ร่วมสนทนา ทั้งนี้การอภิปรายกลุ่มนั้นเหมาะที่จะใช้ในการเก็บข้อมูล ที่เป็นเรื่องที่ต้องการอภิปรายแสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่างๆเพื่อให้ได้คำตอบในประเด็นที่ผู้วิจัยต้องการ ศึกษา จึงเหมาะกับการวิจัยที่ต้องการหารูปแบบโครงสร้าง หรือ แนวคิดใหม่ๆ โดยการสนทนากลุ่มย่อยจะ เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนาของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นบุคคลที่สามารถให้คำตอบในประเด็นที่ต้องการ ศึกษาได้ โดยจัดให้มีกลุ่มสนทนาประมาณ 6-12 คน ซึ่งกลุ่มที่จะมีลักษณะโต้ตอบโต้แย้งกันดีที่สุดคือ 7-8 คน และจะต้องกำหนดคนดำเนินการสนทนา (Moderator) ที่ต้องคอยกระตุ้นประเด็นในการพูดคุยสนทนา เพื่อ จูงใจให้สมาชิกในกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และเป็นอิสระ (สุภางค์ จันทวานิช, 2553, หน้า 91. ชาย โพรธิสิตา, 2547 : 209. รัตนะ บัวสนธ์, 2551 : 112-113. อรุณี อ่อนสวัสดิ์ , 2551:146. วรณี แกมเกตุ , 255 : 254-255)

1.1) หลักการของการสนทนากลุ่ม

วิธีเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการจัดให้คนที่เลือกจากประชากรที่ต้องการศึกษา กำหนดปริมาณคนจำนวนน้อยมาร่วมวงสนทนากัน มีการเปิดอภิปรายพูดคุยกัน โดยมุ่งประเด็นการสนทนาไปยังเรื่องที่ทำให้ความสนใจเป็นฐาน กำหนดผู้ดำเนินการ หรือเลือกผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มจำนวน 7-12 คน ภายหลังจากเสร็จกระบวนการต้องมีการบันทึกหรือถอดรายละเอียดการพูดคุยและวิเคราะห์ผลตามลำดับ

1.2 ลักษณะสำคัญของการสนทนากลุ่ม

ขนาดสมาชิกที่เหมาะสมคือ 6-12 คน ที่ไม่เคยรู้จักกันมาก่อนเลย ผู้สัมภาษณ์ต้องกำหนดล่วงหน้าว่าใคร คุยประเด็นอะไร

1.3 ประโยชน์ของการจัดการสนทนากลุ่ม

- 1) ใช้ศึกษาความคิดเห็น ความรู้สึก ทักษะคติ การรับรู้ ความเชื่อและพฤติกรรม
- 2) เพื่อกำหนดสมมติฐานใหม่ๆ
- 3) เป็นการกำหนดประเด็นคำถามที่ใช้ในแบบสอบถาม
- 4) เพื่อค้นหาคำตอบที่ยังคลุมเครือ
- 5) ใช้ประเมินผลทางด้านธุรกิจ

1.4 ขั้นตอนการจัดสนทนากลุ่ม

- 1) กำหนดวัตถุประสงค์ (6-8 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายของผู้ให้ข้อมูล (6-8 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 3) รวบรวมที่อยู่และเบอร์โทรศัพท์ของผู้ร่วมงาน (6-8 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 4) ตัดสินใจว่าจะทำกี่กลุ่ม (4-5 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 5) วางแผนเรื่องระยะเวลาและตารางเวลา (4-5 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 6) ออกแบบแนวคำถาม ควรเรียงคำถามจากคำถามที่เป็นเรื่องทั่วไป เบาๆ ง่ายต่อการเข้าใจ และสร้างบรรยากาศให้คุ้นเคยกันระหว่างนักวิจัยกับผู้เข้าร่วมสนทนาแล้วจึงวก เข้าสู่คำถามหลัก หรือคำถามหลักของประเด็นที่ทำการศึกษาแล้วจึงจบลงด้วยคำถามเบาๆอีกครั้ง หนึ่ง เพื่อผ่อนคลายบรรยากาศในวงสนทนาและสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองในช่วงท้ายอาจ เต็มคำถามเสริมเข้าไปแต่ต้องเป็นคำถามสั้นๆ อาจเป็นคำถามที่ไม่ได้เตรียมมา ก่อน แต่เป็นคำถามที่ปรากฏขึ้นมาระหว่างการสนทนา (4-5 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 7) ทดสอบแนวคำถามที่สร้างขึ้น (4-5 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 8) ทำความเข้าใจกับผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) และผู้จดบันทึก (Note taker) (4-5 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)
- 9) ผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) ต้องสร้างบรรยากาศในการสนทนา และควบคุมเกมได้เป็นอย่างดีให้เกิดความเป็นกันเองมากที่สุด Moderator จะต้องไม่แสดงความคิดเห็นของตนเอง ควรจะ

ปล่อยให้ผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อิสระเสรีและเป็นธรรมชาติมากที่สุด Moderator ที่ดีจะต้องสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

10) ผู้จดบันทึก (Note taker) จะต้องอยู่ร่วมตลอดเวลาและควรทำหน้าที่ในการจดบันทึกเพียงอย่างเดียวไม่ควรร่วมสนทนาด้วย เพราะจะทำให้การจดบันทึกข้อมูลไม่ครบถ้วน และจะต้องเป็นผู้ถอดเทปด้วยตนเอง เพื่อความเข้าใจในสิ่งที่ได้บันทึกและเนื้อหาสาระในเทปที่ตรงกัน

11) ผู้ช่วยทั่วไป (Assistant) มีหน้าที่คอยควบคุมเครื่องบันทึกเสียงและเปลี่ยนเทปขณะที่กำลังดำเนินการสนทนา และอำนวยความสะดวกแก่ผู้ดำเนินการสนทนาและผู้จดบันทึก เพื่อให้แต่ละคนทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

11.1 คัดเลือกผู้เข้าร่วมกลุ่มสนทนา และจัดทำบัตรเชิญส่งให้ผู้ร่วมสนทนา (3-4 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)

11.2 โทรศัพท์เพื่อติดตามผลและส่งบัตรเชิญให้ผู้ร่วมงาน (3-4 สัปดาห์ก่อนการสนทนากลุ่ม)

11.3 การจัดการเพื่อเตรียมการทำสนทนากลุ่ม เป็นการเตรียมสถานที่ กำหนดวัน เวลา และจัดเตรียมอุปกรณ์ต่างๆที่จำเป็น เช่น เครื่องบันทึกเทป ม้วนเทป ถ่าน สมุด ดินสอ เครื่องดื่ม อาหารว่าง เป็นต้น

11.4 แจ้งสถานที่ให้ผู้ร่วมงานทราบล่วงหน้า 2 วัน

11.5 จัดกลุ่มสนทนา และหลังการสนทนากลุ่มควรส่งจดหมายขอบคุณผู้ร่วมงานด้วย

11.6 ประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

11.7 ถอดเทปออกมาเป็นบทสนทนา ควรถอดเทปออกมาอย่างละเอียดเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและต้องไม่ใช่ความคิดของตนเองที่ถือเป็นข้อสรุปลงไปด้วย

11.8 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการตีความหมายในรูปของการวิเคราะห์เนื้อหา ถ้าจะให้ดีควรทำการวิเคราะห์ร่วมกันหลายคนเพื่อเป็นการอภิปรายร่วมกัน ถ้ามีความเห็นไม่ตรงกันควรกลับไปฟังรายละเอียดจากเทปใหม่ แล้วกลับมาอภิปรายด้วยกันอีก

2) การประชุมกลุ่ม (Group Meeting)

การประชุมถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน เพื่อให้คนในองค์กรได้มาร่วมปรึกษาหารือกันเพื่อร่วมกันคิดอย่างมีวัตถุประสงค์ มีระเบียบวิธี มีการกำหนดเวลา และติดตามผล ซึ่งการประชุมงานก็มีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็น ประชุมวางแผนประจำปี ประชุมเพื่อแจ้งข่าวสาร ประชุมเพื่อขอความคิดเห็น ประชุมเพื่อหาทางแก้ไขเมื่อมีปัญหา เป็นต้น ซึ่งการทำงานให้ราบรื่นและประสบความสำเร็จได้นั้น ย่อมเริ่มมาจากการประชุมที่ดีและมีประสิทธิภาพ

สมิต สัจฉกร (2543 : 119), เกษม วัฒนชัย (2543 : 1) วิรัช วงศ์ภินันท์วัฒนา (2545 : 209), ฝ่ายวิชาการเอ็กซ์เปอร์เน็ท (2548 : 17), อภิญา หนูมี (2560 : 83) เพิ่มศักดิ์ ทับทิมทอง (2561 : 1-2) ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับการประชุมไว้หลายประเด็น ดังนี้

2.1) ความหมายของการประชุม

คำว่า “การประชุม” ในความหมายที่เข้าใจโดยทั่วไป หมายถึง การที่บุคคลพบปะกันตามนัดหมาย เพื่อร่วมคิดและแสดงความคิดเห็นอย่างมีวัตถุประสงค์และมีระเบียบ มีวิธี ซึ่งจะเกิดเมื่อมีคณะบุคคล มีการนัดหมายเรื่องเวลา เรื่องสถานที่ ร่วมคิดและแสดงความคิดเห็น มีวัตถุประสงค์ มีระเบียบวิธีที่เป็นแบบแผนการประชุมอย่างชัดเจนตามรูปแบบที่ต้องการหรือตามเจตนาในครั้งนั้น โดยการประชุมส่วนใหญ่มักเป็นการหารือเพื่อหาข้อยุติ หาแนวทาง การดำเนินงาน (หากเป็นการพบปะพูดคุยทั่ว ๆ ไปหรือพบปะในงานสังสรรค์ต่างๆ ไม่ถือว่าเป็นการประชุม)

ความจำเป็นที่ต้องมีการประชุม เมื่อกล่าวถึงการประชุม หลายคนบ่นหรือมีการแสดงอาการเบื่อหน่าย ไม่อยากเข้าร่วม อาจเนื่องจาก ทักษะ หรือขาดประสบการณ์ต่อเรื่องนั้นๆ เช่น ประธานขาดความชำนาญในการควบคุมการประชุม กรรมการบางท่านผูกขาดคำพูด เป็นต้น แต่สำหรับการประชุมก็ยังคงมีความจำเป็น กล่าวคือ ต้องร่วมด้วยช่วยกันวางแผนการปฏิบัติงาน มีการปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหา แต่อย่างไรก็ตามจำเป็นต้องประหยัดเวลา จำเป็นต้องพูดคุยความลับ เพราะบางครั้งอาจมีความลับที่ไม่สามารถเปิดเผยสู่ภายนอกได้ และต้องจัดเวลาให้บุคลากรได้ว่างตรงกัน

2.2) วัตถุประสงค์ของการประชุมกลุ่ม

สำหรับวัตถุประสงค์การประชุมแต่ละครั้งอาจมีหลากหลาย เช่น 1) ต้องการชี้แจงข้อมูล รายละเอียด หรือข่าวสาร ทั่วไปมักมีการแจ้ง รายละเอียด หรือข้อมูลหรือข่าวสารที่เกี่ยวข้องภาพรวม 2) ติดตามรายละเอียดของงาน ซึ่งการประชุมหากมอบหมายงานให้ปฏิบัติต้องรายงานผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 3) เพื่อต้องการตัดสินใจหรือต้องการแก้ปัญหา เนื่องด้วยการปฏิบัติงานบางครั้งบางคราว ไม่สามารถตัดสินใจได้ตามลำพังโดยเฉพาะงานใหญ่ๆ ในระดับองค์กรที่สูงขึ้นไปหรือระดับประเทศ ผู้ปฏิบัติการอาจจะไม่มีอำนาจพอที่จะตัดสินใจ จึงต้องอาศัยมติที่ประชุม 4) เพื่อต้องการการกำหนดนโยบาย ในการวางกรอบหรือทิศทางของนโยบายอาจมาจากผู้บริหารเอง หรือเป็นการนำเข้าไปประชุมเพื่อร่วมกันปรึกษาหารือกำหนดนโยบาย ที่ประชุมมีหน้าที่ที่จะร่วมกันในการกำหนดนโยบายหรือไม่ก็อาจวางแผนการดำเนินงานเพื่อเพิ่มความสะดวกแก่ฝ่ายปฏิบัติการก็เป็นได้ ส่วนใหญ่แล้วมักจะเป็นการประชุมในสายงานหรือในระดับผู้บริหาร ซึ่งมีอำนาจ บารมีและหน้าที่กำหนดนโยบายโดยตรงอยู่แล้วตามบริบท 5) เพื่อต้องการทบทวนนโยบาย บางครั้งต้องยอมรับว่าการกำหนดนโยบายอาจมีปัญหาเกิดขึ้นในการนำไปสู่การภาคปฏิบัติหรือหน้างาน จึงจำเป็นต้องมีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือหรือทบทวน เปลี่ยนแปลงแก้ไข รวมทั้งการแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ หลังจากทดลองใช้ไปสักระยะ และ 6) เพื่อปรับปรุงรายละเอียดงาน ดังนั้นแล้วองค์กรต่างๆ ต้องปรับปรุงพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ อาจเป็นการประชุมในระดับปฏิบัติการหรือในระดับผู้บริหาร เช่น โรงเรียนได้รับข้อร้องเรียนมากมายจากลูกค้า ซึ่งอาจเป็น นักเรียนหรือผู้ปกครองว่าการบริการไม่เหมาะสม ไม่พอใจในการบริการ เป็นต้น ผู้เกี่ยวข้องประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการบริการให้ดีขึ้นต่อไป

2.3 ประโยชน์ของการประชุม

ประโยชน์และความสำคัญของการประชุม ต้องมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ประธานองค์ประชุม เลขานุการ ระเบียบวาระการประชุม ญัตติ มติ รายงานการประชุมและหนังสือเชิญประชุม นอกจากการประชุมจะเป็นเครื่องมือต่อการปฏิบัติงานเพื่อเกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ยังมีความสำคัญในมิติต่างๆ ดังนี้

2.3.1) เป็นสื่อกลางในการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรเดียวกันให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ต่าง ๆ ร่วมกัน

2.3.2) เป็นเครื่องมือที่จะถ่ายทอดความรู้หรือข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไปสู่สาธารณชน

2.3.3) ได้เครื่องมือสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ เพราะนอกจากจะเป็นที่มาของการวินิจฉัย สั่งการแล้ว ก็เป็นที่มาของการได้มาซึ่งแนวทางปฏิบัติอีกหลากหลายแนวทาง

2.3.4) ได้ข้อมูลในการตัดสินใจที่ดี เพราะผลลัพธ์ของการประชุมคือข้อตกลงในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทำให้การดำเนินงานด้านต่างๆ เกิดเอกภาพ

2.4 การแบ่งประเภทของการประชุม ประเภทของการประชุมมีนักวิชาการได้แบ่งออกหลายลักษณะ ดังนี้

2.4.1) การประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ วัตถุประสงค์เพื่อแจ้งคำสั่งชี้แจงนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีปฏิบัติ แลกผลงาน หรือความก้าวหน้าของงาน เช่น การปฐมนิเทศ การบรรยายทางวิชาการ ถ้าเข้าใจแล้วถือว่ายุติ โดยมีลักษณะสำคัญ คือ ไม่มีการลงคะแนนเสียง

2.4.2) การประชุมเพื่อขอความคิดเห็น วัตถุประสงค์ เพื่อฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม เพื่อประธาน หรือผู้เกี่ยวข้องจะนำไปประกอบการตัดสินใจ เช่น การสัมมนา ความเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมไม่มีผลผูกพันต่อการตัดสินใจของประธาน และผู้เข้าร่วมประชุมมีหน้าที่ให้ความคิดเห็นความสามารถที่จำเป็น คือ การพูด การฟัง และการให้เหตุผล ไม่มีการลงคะแนนเสียง

2.4.3) การประชุมเพื่อหาข้อตกลงร่วมกัน วัตถุประสงค์เพื่อหาข้อตกลงร่วมกันซึ่งผูกพันการกระทำของผู้เข้าร่วมประชุมลักษณะเฉพาะผู้เข้าร่วมประชุมมีส่วนได้ส่วนเสีย บรรยากาศมักเคร่งเครียด ต้องสร้างบรรยากาศเอง ความร่วมมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เหตุผลอย่างมาก หลักเกณฑ์ เป็นเงื่อนไขสำคัญ เมื่อมีการโต้แย้งจนเหลือคู่แข่ง 2-3 คน แล้วอาจมีผู้ขอให้ประธานเป็นผู้ตัดสินใจ โดยประธานต้องกำหนดประเด็นให้ชัดเจน วางตัวเป็นกลางอย่างเคร่งครัดอาจกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจด้วยว่าควรจะทำอย่างไรให้ผู้เข้าร่วมประชุมถ้าคนมีส่วนได้ส่วนเสียต้องเตรียมเหตุผล

2.4.4) การประชุมเพื่อหาข้อยุติ หรือเพื่อแก้ปัญหาลักษณะสำคัญผู้เข้าร่วมประชุมมีความทัดเทียมกันในการแสดงข้อคิดเห็น เพื่อหาข้อ ยุติหรือหาทางแก้ไขปัญหา ในการประชุมเพื่อหาข้อยุติร่วม

ประธานต้องชี้ประเด็นหลักให้ที่ ประชุมหาข้อยุติ โดยนำเสนอข้อมูลพื้นฐานรวมทั้งประเด็นกฎหมายเพื่อประกอบการ

3.5 การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายเพื่อ "การบริหารหรือจัดการให้บุคลากรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุดแก่องค์กร" พอสรุปได้ 4 ด้าน (พิชิต เทพวรรณ ,2554 : 26.นิสดารค์ เวชยานนท์,2559 : 64. เฉลิมพงศ์ มีสมนัย,2554. วันชัย สุขตาม,2560. ศักดิ์พันธ์ ต้นวิมลรัตน์, 2557. เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, 2557) ดังนี้

3.5.1 ดึงดูดหรือสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กร (Human Resource Attraction) กระบวนการที่สำคัญของภารกิจนี้คือ การวิเคราะห์งานและออกแบบงาน

3.5.2 การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Human Resource Utilization) เน้นการประเมินการปฏิบัติงาน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน และการบริหารการออกจากงาน

3.5.3 พัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรมนุษย์ (Developing A High Performing Human Resource) เน้นนำเอาวิธีการฝึกอบรม พัฒนาและการจัดการ

3.5.4 การสร้างแรงจูงใจและรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Motivation and Retention)

3.6 ลักษณะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ได้แก่ 1) เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ 2) เป็นกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อจัดการความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร 3) เป็นกิจกรรมเพื่อสรรหาคคนเข้ามาร่วมแรงร่วมใจขับเคลื่อนงาน และเป็นหน้าที่หนึ่งขององค์กรซึ่งทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดจากการใช้กำลังคนให้บรรลุตามความคาดหวัง อำนาจหน้าที่ของสายงานหลักเทียบกับสายงานที่ปรึกษา หน้าที่ความรับผิดชอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารตามสายงานหลัก (Line manager's human resource management responsibilities) ความรับผิดชอบของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในแผนกทรัพยากรมนุษย์ (Human resource department's human resource management responsibilities) ความร่วมมือของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษา (Cooperative line and staff human resource management) (โชชิตา ประสาทเกษการณ, 2557.ดวงหทัย คชเสนี ,2557. วันเพ็ญ อโนมาศ ,2557. พายัพ ชาวเหลือง, 2555. มาเรียม นิลพันธ์,2555)

3.7 วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพื่อจัดหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน เกิดการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความสามารถของกำลังแรงงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อรักษาเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถให้คงอยู่ให้นานที่สุด และเพื่อสื่อสารนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน ได้ทราบ (พายัพ ขาวเหลือง, 2555 : 89-90. สมใจ ลักษณะ, 2552 : 52-56)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อสายบริหาร มีความสำคัญต่อผู้บริหาร เพราะผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารไม่ประสงค์ให้มีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นในงาน ผู้ทำหน้าที่บริหารควรมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ได้แก่ การวางแผนที่เหมาะสม การจัดแผนภูมิองค์กรและกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน รวมถึงการใช้การควบคุมด้วยความชำนาญ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารก็อาจล้มเหลว ในทางกลับกันก็มีผู้บริหารบางคนที่ประสบความสำเร็จถึงแม้จะไม่ได้มีการวางแผนที่เหมาะสมเพราะพวกเขามีความชำนาญในการจ้างคนได้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการจูงใจ การประเมิน การฝึกอบรม และเหมาะสม (ติลก ถือกกล้า, 2554 : 32-37. โกวิทย์ กังสนันท์, 2557 : 1-25. อนิวัช แก้วจำนงค์, 2556. จารุณี ศรีบาลแจ่ม, 2557. จันทราภา พิมพ์ชัยกุล, 2557. ชัยกร หงสประภาส, 2557)

3.8 ขอบเขตงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานหรือองค์กร

จากการศึกษาพบว่าโดยปกติทุกองค์กรจะต้องมีทรัพยากร ได้แก่ การลงทุน สิ้นค้าคงเหลือ เงินสด เป็นสินทรัพย์หมุนเวียน ขององค์กรที่มีความสำคัญส่งผลให้องค์กรขยายตัวได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง ปัจจัยคนที่องค์กรจ้างงาน ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สร้างมูลค่าเพิ่มขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆมากที่สุด และยั่งยืนที่สุด (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2559. พิชิต เทพวรรณ, 2554. วนิดา วาดีเจริญ, 2556. สุนันทา เลหา นันท์, 2556. โสภณ ภูเก้าล้วน และ ฐิติวรรณ สิ้นธุ์นอก, 2557. ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2559. สุภาวดี ขุนทอง จันทร์, 2559. สกล บุญสิน, 2560)

4. แนวคิดเกี่ยวกับการตรึงปิยะฮ์

4.1 ความหมายของการตรึงปิยะฮ์

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับความหมายของการตรึงปิยะฮ์ นักวิชาการ กล่าวไว้ ดังนี้
 มัสนูร อับดุลลอฮ์ (2557 : 2) ได้กล่าวถึงการตรึงปิยะฮ์ หมายถึง การอบรม การฝึกฝน เชิงปฏิบัติจริง ใช้สื่อและวิธีการ หรือกระบวนการอย่างมากมายหรือหลากหลาย ส่งผลผู้เรียนได้ประสบการณ์ตรง โดย มุ่งเน้นให้นักเรียน ฝึกทำ ฝึกคิด แก้ปัญหา ฝึกวิเคราะห์ด้วยตนเองผ่านการติดตาม ดูแล ช่วยเหลือของ ครูผู้รอบปีย์

มัสนัน มาหะมะ (2551:109) ได้กล่าวถึงการตรึงปิยะฮ์ หมายถึง การอบรม การขัดเกลาจิตใจ

อัลมุสลิมาต (2553 : คำนำ) ได้ให้ความหมายของ “อัตรปิยะฮ์” หมายถึง การเพิ่มพูนขึ้น การเจริญงอกงาม การอบรมเลี้ยงดู การแก้ไขให้ดีขึ้น การสั่งสอน การปกครองดูแล การนำสิ่งหนึ่งสิ่งใดสู่ความสมบูรณ์ของมัน จากลักษณะหนึ่งสู่อีกลักษณะหนึ่ง การสร้างสิ่งหนึ่งจากขั้นหนึ่งจนถึงขีดความสมบูรณ์ และ “การตรึงปิยะฮ์” โดยทั่วไป หมายถึง การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด มีระเบียบวินัย มีแผนงาน มีหลักสูตร มีการติดตามผล ตลอดจนแบบแผนหรือวิธีการอื่นๆ ที่จำเป็น โดยมีความมุ่งหมายให้เกิดทักษะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่าง จนมีความชำนาญหรือกลายเป็นนิสัยประจำตัว

Kholid Hamid Al Hashimy (1982:17-18 อ้างถึงใน ซอลิฮะห์ หะยีสะมะแอ, 2551:5-6) ได้ให้ความหมายจากบางส่วนของ การตรึงปิยะฮ์ในอัลกุรอาน ดังนี้

1) อัลอิหมะฮ์หรือวิทยปัญญา, อิลมูหรือความรู้, และตะอิลิมหรือการสอน ดังที่พระองค์ทรงตรัสไว้ในอัลกุรอานว่า

مَا كَانَ لِبَشَرٍ أَنْ يُؤْتِيَهُ اللَّهُ الْكِتَابَ وَالْحُكْمَ وَالنَّبُوءَ ثُمَّ يَقُولَ لِلنَّاسِ
 كُونُوا عِبَادًا لِي مِنْ دُونِ اللَّهِ وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِيِّنَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ
 الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ

ความว่า “ไม่เคยปรากฏแก่บุคคลใดที่อัลลอฮ์ทรงประทานคัมภีร์และข้อตัดสิน และการเป็นนบีกแก่เขา แล้วเขากล่าวแก่ผู้คนที่ว่า ท่านทั้งหลายจงเป็นบ่าวของฉัน อื่นจากอัลลอฮ์ หากแต่(เขาจะกล่าววว่า) ท่านทั้งหลายจงเป็นผู้ที่ผูกพันกับพระเจ้าเถิด เนื่องจากการที่พวกท่านเคยสอนคัมภีร์ และเคยศึกษาคัมภีร์มา”

(อาละอิมรอน : 79)

2) การคุ้มครองดูแล (เลี้ยงดู) ดังที่พระองค์ทรงตรัสไว้ในอัลกุรอานว่า

وَ اخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِيلِ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي
صَغِيرًا

ความว่า “และจงนอบน้อมแก่ท่านทั้งสอง ซึ่งการถ่อมตนเนื่องจาก
ความเมตตา และจงกล่าวว่า “ข้าแต่พระเจ้าของฉัน ทรงโปรดเมตตา
แก่ท่านทั้งสองเช่นที่ทั้งสองได้เลี้ยงดูฉันเมื่อเยาว์วัย”

(อัลอิสรออ : 17)

จากนิยามศัพท์ตามหลักภาษาศาสตร์ข้างต้น อับดุลเราะหมาน อัลบานี (Abdul-Rahman Al-bani) กล่าวว่าการตรึงตั้บียะฮ์ประกอบด้วยหลักการ ได้แก่ ต้องยึดมั่นบนพิตราะห์หรือธรรมชาติของการเจริญเติบโตของมนุษย์ มีแนวความคิดพัฒนาเรื่องความพร้อม และความสามารถของผู้ที่ถูกตรึงตั้บียะฮ์ มีการชี้แนะอย่างสมดุลหรือดุลยภาพ และมีลักษณะที่เป็นขั้นเป็นตอน

และหลักการศึกษาที่ได้จากความหมายของคำว่า “ตรึงตั้บียะฮ์” สามารถสรุปได้ ดังนี้

- 1) การศึกษาเป็นงานที่มีเป้าหมาย
- 2) มูร้อบปีย (ผู้ให้การตรึงตั้บียะฮ์) ที่แท้จริง คือ พระองค์อัลลอฮ์ผู้ทรงสร้างพิตราะห์หรือธรรมชาติของมนุษย์
- 3) การตรึงตั้บียะฮ์จะต้องทำการปฏิบัติหรือกระทำให้เป็นไปอย่างมีขั้นตอน
- 4) แท้จริงการทำงานของมูร้อบปีย (ผู้ให้การตรึงตั้บียะฮ์) เป็นการทำตามและส่งเสริมการสร้างของอัลลอฮ์

ความหมายของ “การศึกษา” หรือ “การตรึงตั้บียะฮ์” จากแนวคิดดังกล่าวจึงหมายถึง การพัฒนาส่งเสริมมนุษย์อย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้มีความสมบูรณ์ในทุกๆด้าน โดยวางอยู่บนพื้นฐานคำสอนอิสลาม มีเป้าหมาย โดยพัฒนาส่งเสริมในทุกๆด้าน เพื่อความสงบสุขทั้งบนโลกนี้ (ดุนยา) และโลกหน้า (อาคีเราะห์) และได้สรุปความหมายของการตรึงตั้บียะฮ์ คือ การเตรียมความพร้อมหรือพัฒนามนุษย์ให้อยู่ในแนวทางที่ดีถูกต้อง โดยผู้ให้การตรึงตั้บียะฮ์ที่แท้จริงคือ พระองค์อัลลอฮ์ การตรึงตั้บียะฮ์ของพระองค์แบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

- 1) การตรึงตั้บียะฮ์ทั่วไป คือ การสร้างมัลลูค (สิ่งถูกสร้าง) ทั้งหลายและทรงให้มีปัจจัยยังชีพ ให้ทางนำเพื่ออำนวยความสะดวกแก่มนุษย์ให้สามารถดำรงตนอยู่บนโลกนี้ได้

2) การตรึงปิยะฮ์เป็นการเฉพาะ คือ การตรึงปิยะฮ์ผู้ที่พระองค์ทรงรักและเมตตาโดยการให้อิหม่านหรือหลักศรัทธาและทางนำ ทรงให้พวกเขาห่างไกลจากสิ่งไม่พึงประสงค์ทั้งหลาย นั่นคือ การตรึงปิยะฮ์สำหรับบรรดานบีหรือวาลี (ผู้ได้รับทางนำ)

Saaid Ismail Ali (1987:36) ได้กล่าวไว้ว่า การตรึงปิยะฮ์ หมายถึง ความเข้าใจ มารยาท วิธีการและทิศทาง ซึ่งถูกรวบรวมไว้ในเหล่าบรรดาโองการต่างๆ ในอัลกุรอานและแนวทางของท่านนบี เพื่อใช้เป็นสื่อในการขัดเกลาบุคลิกภาพด้านต่างๆ ของมนุษย์ที่หลากหลาย

Langgulung Hasan (1987:4) นักวิชาการศึกษาอิสลามชาวอินโดนีเซีย ได้กล่าวว่า การตรึงปิยะฮ์หรือการศึกษา ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “education” มาจากรากศัพท์ภาษาละติน คือ “educare” หมายถึง การนำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในที่นี่หมายถึง ความรู้ ที่เข้าไปในหัวสมองของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งในความหมายดังกล่าวนี้จะมี 3 ประการที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ กระบวนการนำเข้าและหัวสมองของมนุษย์ และท่านได้กล่าวอีกว่าภาษาอาหรับมีคำศัพท์หลายคำที่ใช้ในความหมายของ “การศึกษา” โดยปกติคำศัพท์ที่ใช้กันมีดังนี้

1) ตะอิลิม หมายถึง การสอน ซึ่งคำๆ นี้มีใช้ในอัลกุรอาน เช่น

وَعَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا ثُمَّ عَرَضَهُمْ عَلَى الْمَلَائِكَةِ فَقَالَ
أَنْبِئُونِي بِأَسْمَاءِ هَؤُلَاءِ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ

ความว่า “และพระองค์ได้ทรงสอนบรรดานามของทั้งปวงให้แก่อาดัม ภายหลังได้ทรงแสดงสิ่งเหล่านั้นแก่มะลาอิกะฮ์ แล้วตรัสว่าจงบอกบรรดาชื่อของสิ่งเหล่านั้นแก่ข้า หากพวกเจ้าเป็นผู้พูดจริง”

(บาคอเราะห์ : 31)

2) ตรึงปิยะฮ์ หมายถึง การดูแลหรือเลี้ยงดูคุณงาม การอบรมขัดเกลา ปลูกฝัง บ่มนิสัย เป็นต้น ดังตัวอย่างในอัลกุรอาน

وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا
رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا

ความว่า “และจงนอบน้อมแก่ท่านทั้งสอง ซึ่งการถ่อมตนเนื่องจากความเมตตา และจงกล่าวว่า “ข้าแต่พระเจ้าของฉัน ทรงโปรดเมตตาแก่ท่านทั้งสองเช่นที่ทั้งสองได้เลี้ยงดูฉันเมื่อเยาว์วัย”

(อัลอิสรออ : 24)

3) ตะติบ หมายถึง การอบรมบ่มนิสัยให้มีระเบียบวินัย มีคุณธรรมและจริยธรรม ดังความหมายที่ปรากฏจากวจนะของท่านบี

ความว่า “พระเจ้าของฉันให้การศึกษาอบรมฉัน และ พระองค์ทำให้การศึกษาของฉันดีที่สุด”

(หะดิษรายงานโดยบุคอรีและมุสลิม)

Arjuna@Mahd Noor Yunus (2003:287) ในหนังสือประวัติศาสตร์อารยธรรมอิสลามได้สรุปความหมายของคำว่า “ตัรบียะฮ์” ไว้ว่า เป็นกระบวนการสร้างบุคลิกภาพจากระดับหนึ่งไปสู่ระดับที่ดีกว่า จนกระทั่งสามารถบรรลุถึงจุดมุ่งหมายปลายทาง คือ การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ที่ภักดีต่ออัลลอฮ์ด้วยความบริสุทธิ์ใจ (อิกลาส) โดยการตัรบียะฮ์ที่สมบูรณ์ต้องประกอบด้วยกระบวนการระหว่าง 3 ประการ ดังรูปที่...

4.2 ความสำคัญของการตัรบียะฮ์

อัลอิเราะฮะ (2559 : 212) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัรบียะฮ์ไว้ว่า ในยุคปัจจุบันผู้รู้มีมากแต่ผู้ปฏิบัติมีน้อย จึงมีความจำเป็นต้องฝึกฝนเด็กๆตั้งแต่เยาว์วัยให้รักต่อการปฏิบัติอามัล (ความดีตามหลักการอิสลามสอน) ความรู้ที่มีอยู่มากมาย แต่กลับไม่สามารถยังประโยชน์ให้กับผู้เรียนและผู้สอนได้เพราะขาดการตัรบียะฮ์ อามัลตัรบียะฮ์จึงต้องคำนึงในทุกด้านของการดำเนินชีวิตของเด็กนักเรียนจนส่งผลต่อจิตใจของนักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการดำเนินชีวิต

ซอลีฮะห์ หะยีสะมะแอ (2548 : 18-21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัรบียะฮ์ไว้ว่า อิสลามเป็นศาสนาแห่งระบอบการดำเนินชีวิตที่สมบูรณ์แบบและครอบคลุมในทุกด้านที่พระเจ้าทรงประทานมาเพื่อเป็นทางนำแก่มวลมนุษยชาติ โดยผ่านบรรดาศาสนทูตท่านต่างๆ ในการทำหน้าที่นำสาส์นหรือหลักคำสอนมาเผยแผ่ในแต่ละยุคสมัยได้ถือปฏิบัติ การตัรบียะฮ์หรือการศึกษา

มุฮัมหมัด เหมอนุกูล (มปป:32) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการตัรบียะฮ์ไว้ว่า การตัรบียะฮ์หรือการเลี้ยงดูบุตรหลาน ลูกศิษย์ลูกหามาก่อนการแก้ไขปัญหาอย่างอื่น เพราะพวกเด็กๆ จะดีได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับเราเอาใจใส่ในการอบรมเลี้ยงดูของพวกเขา

จากนิยามดังกล่าว การตรึงบียะฮ์จึงหมายถึง การฝึกรบอย่างต่อเนื่องและเอาใจใส่อย่างใกล้ชิด มีระเบียบวินัย มีแผนงาน มีหลักสูตร มีการติดตามผล ตลอดจนแบบแผนหรือวิธีการอื่นๆ ที่จำเป็น โดยมีความมุ่งหมายให้เกิดทักษะอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่าง จนมีความชำนาญหรือกลายเป็นนิสัยประจำตัว

4.3 เป้าหมายของการตรึงบียะฮ์ตามแนวทางอัลกุรอาน

4.3.1 เพื่อพัฒนามนุษย์สู่การเป็นผู้มีคุณธรรม ดังที่อัลลอฮ์ได้กล่าวว่า

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

ความว่า “และข้ามิได้สร้างญินและมนุษย์มาเพื่ออื่นใด เว้นแต่เพื่อเคารพภักดีต่อข้า”

(อิซซารียาต : 56)

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ لَمْ يَزْتَابُوا وَجَاهِدُوا بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ

ความว่า “แท้จริงศรัทธาชนที่แท้จริงนั้น คือ บรรดาผู้ศรัทธาต่ออัลลอฮ์ และร่อซูลของพระองค์ แล้วพวกเขาไม่สงสัยเคลือบแคลงใจ แต่พวกเขาได้เสียสละต่อสุ่ดินรนด้วยทรัพย์สมบัติของพวกเขา และชีวิตของพวกเขาไปในหนทางของอัลลอฮ์ คนเหล่านั้นแหละคือบรรดาผู้สัตย์จริง”

(อัลหุญรอต : 15)

4.3.2 เพื่อขัดเกลาจิตใจของมนุษย์มิให้ตกเป็นทาสของสิ่งอื่นใดนอกจากอัลลอฮ์

4.3.3 ให้พ้นจากการเป็นทาสของมนุษย์ด้วยกัน

أَفَحَسِبَ الَّذِينَ كَفَرُوا أَنْ يَتَّخِذُوا عِبَادِي مِنْ دُونِي أَوْلِيَاءَ إِنَّا أَعْتَدْنَا
جَهَنَّمَ لِلْكَافِرِينَ نُزُلًا

ความว่า “บรรดาผู้ปฏิเสธศรัทธาคิดหรือว่าพวกเขาจะยึดเอาปวงบ่าวของข้า อื่นจากข้าเป็นผู้คุ้มครองได้ แท้จริงเราได้เตรียมนรกยะฮันนัมไว้เป็นที่พำนัก สำหรับบรรดาผู้ปฏิเสธศรัทธาแล้ว”

(อัลกะฟี : 102)

4.3.4 ให้พ้นจากการเป็นทาสของฮาวานัฟซู (อารมณ์ใฝ่ต่ำ)

أَفَرَأَيْتَ مَنِ اتَّخَذَ إِلَهَهُ هَوَاهُ وَأَضَلَّهُ اللَّهُ عَلَىٰ عِلْمٍ وَخَتَمَ عَلَىٰ سَمْعِهِ
وَقَلْبِهِ وَجَعَلَ عَلَىٰ بَصَرِهِ غِشَاوَةً فَمَنْ يَهْدِيهِ مِنْ بَعْدِ اللَّهِ أَفَلَا
تَتَذَكَّرُونَ

ความว่า “เจ้าเคยเห็นผู้ที่ยึดเอาอารมณ์ใฝ่ต่ำของเขาเป็นพระเจ้าของเขาบ้างไหม และอัลลอฮ์จะทรงให้เขาหลงทางด้วยการรอปู้ (ของพระองค์) และทรงผนึกการฟังของเขาและหัวใจของเขา และทรงทำให้มีสิ่งบดบังดวงตาของเรา ดังนั้น ผู้ใดเล่าจะชี้แนะแก่เขาหลังจากอัลลอฮ์ พวกเจ้ามิได้ใคร่ครวญกันดอกหรือ”

(อัลญาซียะฮ์ : 23)

4.3.5 ให้พ้นจากการเป็นทาสของวิถีชีวิตแบบญาฮิลียะฮ์

قُلْ أَفَعَيِّرَ اللَّهُ تَأْمُرُونِي أَعْبُدُ أَيُّهَا الْجَاهِلُونَ

ความว่า “จงกล่าวเถิดมุฮัมมัด พวกท่านใช้ให้ฉันเคารพสักกะราละสิ่งอื่นจากอัลลอฮ์กระนั้นหรือ โอ้อปวงชนผู้โง่เขลาเอ๋ย”

(อิซซุหมัร : 64)

4.3.6 เพื่อขัดเกลาสติปัญญาของมวลมนุษยให้ใช้ไปในหนทางที่ถูกต้อง

1) ให้รู้จักคุณค่าของสติปัญญา

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ
عَنْهُ مَسْنُورًا

ความว่า “และอย่าติดตามสิ่งที่เจ้าไม่รู้ในเรื่องนั้น แท้จริง หู ตา และ หัวใจ ทุกสิ่งเหล่านั้นจะถูกสอบสวน”

(อัลอิสรออ์ : 36)

2) ให้ใช้เพื่อใคร่ครวญอำนาจอันยิ่งใหญ่เกรียงไกรของอัลลอฮ์

وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَكُمْ مِنْ تُرَابٍ ثُمَّ إِذَا أَنْتُمْ بَشَرٌ
تَنْتَشِرُونَ

ความว่า “และหนึ่งจากสัญญาณทั้งหลายของพระองค์ คือ พระองค์ ทรงสร้างพวกเจ้ามาจากดิน แล้วพวกเจ้าก็เป็มนมนุษย์แพร่กระจาย ออกไป”

(อรรุุม : 20)

4.3.7 เพื่อหล่อหลอมและขัดเกลาวิถีชีวิตให้มนุษย์ปฏิบัติอามัลอิบาดะฮ์ ตามแนวทางที่ถู กำหนดโดยพระผู้เป็นเจ้า

وَمَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا الصَّلَاةَ
وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقَيِّمَةِ

ความว่า “และพวกเขามิได้ถูกบัญชาให้กระทำอื่นใดนอกจากเพื่อ เคารพภักดีต่ออัลลอฮ์ เป็นผู้มีเจตนาบริสุทธิ์ในการภักดีต่อพระองค์ เป็นผู้อยู่ในแนวทางที่เที่ยงตรงและดำรงการละหมาด และจ่ายซะกาต และนั่นแหละคือศาสนาอันเที่ยงธรรม”

(อัลบัยยีนะฮ์ : 5)

4.4 บทบาทและแนวคิดเกี่ยวกับครูมุร้อบปีย

มุร้อบปียถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการตรูปียะหรือขัดเกลาพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย สติปัญญา และความรู้ที่รอบด้าน ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้นิยามของคำว่า “มุร้อบปีย” ดังนี้

Abdul Aziz AbdulRauf (2003 : 20) ได้กล่าวว่า ครูมุร้อบปีย คือ บุคคลที่อยู่ในกระบวนการของการตรูปียะ มีเป้าหมายเพื่อสร้างผู้นับถืออิสลาเป็นคนดี มีจริยธรรมคุณธรรม ด้วยการเอาใจใส่ ดูแล การส่งเสริม การพัฒนาและชี้แนะแนวทางเพื่อพัฒนาศักยภาพของกลุ่มสมาชิก (กลุ่มศึกษาอัลกุรอาน)

Satria Hadi Lubis (2013 : 2-3) ได้กล่าวถึง มุร้อบปีย คือ นักเผยแผ่อิสลามสู่สมาชิกในกลุ่มซึ่งมุร้อบปียเปรียบเสมือนผู้แกนนำที่คอยให้คำแนะนำ เหมือนครูที่คอยป้อนความรู้ เสมือนพ่อที่ดูแล เสมือนเพื่อนที่สามารถพูดคุยและให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในกลุ่ม ด้วยบทบาทดังกล่าวทำให้มุร้อบปียจำเป็นต้องมีทักษะที่นอกเหนือจากการนำ ต้องสามารถให้ความรู้ มีความสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความผูกพันที่ดีกับสมาชิกอีกด้วย เพราะว่าโดยปกติทักษะดังกล่าวนี้ ส่งผลต่อการแผ่ขยายในการถ่ายทอดประสบการณ์

จากนิยามดังกล่าวครูมุร้อบปีย จึงหมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รับผิดชอบในการตรูปียะนักเรียนโดยอาจจะมาจากบุคลากรภายในหรือภายนอกโรงเรียนก็ได้

บทบาทของมุร้อบปียจะมีความแตกต่าง เหนือกว่านักเผยแผ่ดังกล่าว ที่ต้องใส่ใจ ที่ต้องแสดงออกถึงความสัมพันธ์อย่างแน่นแฟ้นกับเหล่าสมาชิกในกลุ่ม จะต้องรู้จักถึงพฤติกรรมทั้งที่แสดงภายนอกและภายในของสมาชิก

Muhammad Sajirun (2011 : 111-115) ได้กล่าวถึง มุร้อบปียจะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากต่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและการดำรงไว้ของประชาชาติและการเผยแผ่อิสลาม ข้อจำกัดที่พบเกี่ยวกับมุร้อบปียถูกแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1) ด้านความตั้งใจ และความต้องการ กล่าวคือ ข้อจำกัดที่ยังขาดจิตสำนึกและการแนะแนวสู่ระดับที่สูงกว่าเพื่อให้เป็นมุร้อบปีย ทั้งนี้อาจเพราะว่ายังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นครูมุร้อบปีย ขาดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถเป็นมุร้อบปียได้ สาเหตุอาจเพราะว่าบทบาทมุร้อบปียในสังคมยังน้อย

2) ด้านความสามารถ คือ เป็นข้อจำกัดที่บอกว่ายังขาดความรู้และขาดประสบการณ์ในการสวมบทบาทการเป็นครูมุร้อบปีย แน่เสียทีเดียวว่าการเป็นมุร้อบปียต้องมีความสามารถหลากหลาย เช่น ความรู้ต่อหลักการอิสลามการเผยแผ่อิสลาม การจัดการกลุ่มหะละเกาะฮ์ การมีความรู้ทางด้านจิตวิทยา การทำงานองค์กร และความสามารถอื่นๆ เป็นต้น เหล่านี้พบว่ายังเป็นอุปสรรคของประชาชาติมุสลิมโดยรวม

3) ข้อจำกัดในโอกาส ถือเป็นข้อจำกัดที่เกี่ยวกับการไม่มีเวลา การขาดโอกาสที่จะเป็นจะเป็นครูมุร้อบปียได้ ส่วนใหญ่แล้วพบว่ากลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่หมกมุ่นกับโลกดุนยา เต็มไปด้วยกับสิ่งจูงใจหรือบริโศค

วัตถุ เหล่านี้ส่งผลให้คนพอใจกับการให้น้ำหนักด้านวัตถุนิยม ในที่สุดก็ไม่มีเวลาที่จะคิดในเรื่องการวางของ ยุทธศาสตร์การทำงาน พร้อมทั้งไม่มีเวลาเลยที่จะเป็นมูร้อบปีบีได้ สำหรับแนวทางการพัฒนาสมาชิกทะเลาะ เกาะฮ์ที่ยั่งยืนต่อวิถีชีวิตของประชาชาตินั้นคือการขาดแคลนครูมูร้อบปีบีที่น่าเชื่อถืออีกมาก

Muhammad Rosyidi (2002 : 51-52) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะอันสำคัญต่อการเป็นมูร้อบปีบีที่ ประสบผลสำเร็จในปัจจุบัน ดังนี้

1) ความรู้ที่มีความสำคัญต่อการเป็นมูร้อบปีบี จะต้องครอบคลุมความรู้ดังต่อไปนี้

1.1 องค์ความรู้ด้านหลักการ ถือเป็นเป้าหมายหลักของการขัดเกลา การอบรมตามแนวคิด และหลักการอิสลาม (ตฺรียะฮฺอิสลา-มียะฮฺ) ที่จะทำให้นุชยุซาดินั้นเกิดการจงรักภักดีต่ออัลลอฮ์ อย่าง แท้จริงความรู้ทางคัมภีร์ในที่นี่ไม่ใช่มีความหมายถึงผู้ที่จะมาเป็นมูร้อบปีบี นั้นจะต้องมีความรู้ความ เชี่ยวชาญเป็นการเฉพาะ แต่สำหรับมูร้อบปีบีถือไว้ว่าเป็นการเข้าใจที่ถกเถียง สามารถหารือประเด็นได้ สามารถอธิบายในด้านหลักการให้คนอื่นเข้าใจได้ สามารถปฏิบัติได้อย่างสมบูรณ์แบบ เช่น องค์ความรู้ เกี่ยวกับการละหมาดถือศีลอด หลักการเรื่องซากาต และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกัอิสลาม เป็นต้น

1.2 มีความรู้และเกิดความเข้าใจบริบทปัจจุบัน เป็นความรู้หรือศาสตร์ร่วมสมัยมี ความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับครูประจำกลุ่ม ที่จะจัดกรกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและมีความสามารถ วิเคราะห์ต่อสถานการณ์นั้นๆได้

1.3 มีความรู้ทางด้านจิตวิทยา กล่าวคือ เป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะความสามารถ และศักยภาพของตัวบุคคล ซึ่งมูร้อบปีบีต้อง มีความรู้ ความเข้าใจในระดับพื้นฐานเกี่ยวกับจิตวิทยา

1.4 ครูมูร้อบปีบีจะต้องเข้าใจ ถึงความสามารถ ความรู้ และศักยภาพต่างๆของสมาชิก

1.5 มูร้อบปีบีจะต้องเข้าใจถึงสภาพแวดล้อมของมูตะร้อบปีบี เพราะสภาพแวดล้อมเป็น ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของมูตะร้อบปีบี

2) มูร้อบปีบีจะต้องมีคุณภาพมากกว่ามูตะร้อบปีบี (สมาชิกในกลุ่ม) ซึ่งในวิถีหรือแนวทางการ ตฺรียะฮฺ ทำให้เกิดความสมดุล (ดุลยภาพ) ระหว่างพี่เลี้ยง (มูร้อบปีบี) กับมูตะร้อบปีบีให้เกิดขึ้นให้ได้

3) มูร้อบปีบีต้องเป็นคนมีความสามารถในการถ่ายโอนสิ่งที่มีอยู่ให้กับผู้อื่น

4) มูร้อบปีบีจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะเป็นผู้นำ ซึ่งความสามารถนี้เป็นคุณลักษณะของมูร้อ บปีบีในหลาย ๆ วิธี และมูร้อบปีบีควรต้องความสามารถในหน้าที่การนำ และนำมูตะร้อบปีบีได้

5) มูร้อบปีบีจะต้องมีความสามารถที่จะกระทำอย่างต่อเนื่องซึ่งกระบวนการตฺรียะฮฺเป็นลักษณะที่ ทำกันอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ต้องตรวจสอบตนเอง ตรวจสอบ เครื่องมือ หลักสูตรที่ใช้ การใช้สื่อ และวิธีการ ที่ใช้ในสมาชิกกลุ่มศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6) มูร้อบปีบีควรมีความสามารถในการตัดสินใจในการประเมิน ซึ่งการประเมินผลแยกไม่ได้จาก กระบวนการตฺรียะฮฺ โดยสิ่งที่มูร้อบปีบีสมควรปฏิบัติ ดังนี้

6.1) การประเมินมูรีอบบีย์เพื่อรับรู้ถึงขอบเขตความสามารถของมูรีอบบีย์ที่ได้รับจากการตั้ง
บียยะฮุ

6.2) ประเมินสมาชิกกลุ่มศึกษาอัลกุรอานเพื่อนำมาใช้ในการสร้างการรับรู้ต่อเป้าหมายดริบียะฮ์ใน
แง่ของการการเป็นมุสลิมที่ดีและสร้างบุคลิกภาพ

6.3) ประเมินผลจากกิจกรรมการมอบหมายงานต่างๆ และการดำเนินกิจกรรมตามหลักสูตร

6.4) การประเมินสภาพปัญหาของการดริบียะฮ์เพื่อวิธีการแก้ไขปัญหอย่างสมเหตุสมผล
การประเมินควรกระทำโดยมูรีอบบีย์ ซึ่งต้องอาศัยความรู้และวัตถุดิบประสงค์โดยการยึดกฎระเบียบและ
ข้อบังคับการตัดสินที่ถูกต้อง

7) มูรีอบบีย์ต้องมีทักษะ มีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ถือเป็น
พื้นฐานของความรักที่สำคัญ

Satria Hadi Lubis (2011 : 24-35) กล่าวถึงแนวทางครุมูรีอบบีย์ที่ประสบความสำเร็จในการทำ
กิจกรรมกลุ่ม ดังนี้

1) การเตรียมความพร้อมของครุมูรีอบบีย์การตั้งเจตนารมณ์ของมูรีอบบีย์

1.1) มีการเตรียมหลักสูตร

1.2) มูรีอบบีย์บันทึกทุกอย่างที่ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน

1.3) ความพร้อมทางด้านสุขภาพร่างกายของสมาชิกมูรีอบบีย์

1.4) การยกระดับความน่าเชื่อถือของมูรีอบบีย์

1.5) มูรีอบบีย์จะต้องฝึกให้เกิดการถ่อมตนต่อกลุ่มสมาชิก

1.6) มูรีอบบีย์ต้องเตรียมเนื้อหาตามหลักสูตร

1.7) หลักสูตร เนื้อหาที่เกี่ยวข้องต้องมี

1.8) มูรีอบบีย์มีอดทนต่อกระบวนการพัฒนาสมาชิกในกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

1.9) ครุณากลุ่มต้องตั้งเป้าหมายรายบุคคลด้วย

1.10) มูรีอบบีย์ต้องมีความเชื่อมั่นว่าจะสำเร็จในพัฒนาสมาชิก

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นจึงสรุปใจความสำคัญได้ว่า พี่เลี้ยงต้องพร้อมทุกมิติ เริ่มต้นการตั้ง
เจตนารมณ์ การเตรียมหลักสูตรการสร้างแบบอย่างมีมีความน่าเชื่อถือการแสวงหาความรู้ ความเสียสละ
ความอดทน และต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจนว่าสิ่งที่กำลังทำนั้นจะต้องประสบความสำเร็จแน่นอน อิน
ชาอัลลอฮ์

2) การพัฒนาอบรบด้านความน่าเชื่อถือและมีอำนาจดึงดูดใจ ดังนี้

- 2.1) มุร้อบปียจะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ
- 2.2) มุร้อบปียต้องเพิ่มประสบการณ์และศักยภาพของตนเอง
- 2.3) มุร้อบปียแนะนำในสิ่งที่รู้เท่านั้น กรณีที่สมาชิกตั้งคำถามหากไม่รู้ก็บอกว่าไม่รู้
- 2.4) มุร้อบปียตกลงแต่พอควร
- 2.5) มุร้อบปียควร/ต้องท่องจำบางอายะฮ์และหรือหะดิษ
- 2.6) มุร้อบปียสื่อสารในสิ่งที่ดี เกิดประโยชน์เท่านั้น
- 2.7) มุร้อบปียจะไม่มีค่าตอบแทนในการดำเนินการกิจกรรมเพื่อการขัดเกลาสมาชิก
- 2.8) มุร้อบปียต้องเป็นคนที่สมณะ
- 2.9) มุร้อบปียต้องระมัดระวังในการให้ความคิดเห็นต่างๆ
- 2.10) ต้องมีการเอาใจใส่ในการดูแลความสะอาดตัวเอง
- 2.11) มุร้อบปียต้องใช้ทักษะให้ประโยชน์มากที่สุดในการทำกิจกรรม
- 2.12) มุร้อบปียไม่แสดงอาการเหน้อยกายหรือเหน้อยใจต่อหน้าสมาชิก
- 2.13) มุร้อบปียสัญญาแล้วต้องรักษา
- 2.14) การตักเตือนต้องมีอิกมะฮ์ เลี้ยงในที่สาธารณะ
- 2.15) ระวังอาการโกรธ และเลี้ยงอย่าให้สมาชิกเห็น

3) การสร้างความสนใจแก่สมาชิก

- 3.1) มุร้อบปียต้องมีรอยยิ้มอยู่เสมอให้แก่สมาชิก
- 3.2) มุร้อบปียต้องเลี้ยงการโต้เถียงเพื่อเอาชนะกลุ่มสมาชิก
- 3.3) มุร้อบปียต้องพยายามชมสมาชิกอยู่เสมอ
- 3.4) เมื่อสมาชิกมีการเชิญชวนมุร้อบปียในโอกาสต่างๆ ต้องให้ความสำคัญแก่สมาชิก เช่น

งานอาภิเภาะฮ์ งานแต่งงาน เป็นต้น

- 3.5) มุร้อบปียต้องเยี่ยมเยียนสมาชิกอย่างสม่ำเสมอ
- 3.6) มุร้อบปียจะต้องกล่าวคำขอโทษทุกครั้งเมื่อทำผิด
- 3.7) มุร้อบปียต้องมีการสื่อสารกับสมาชิกด้วยเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ
- 3.8) การให้รางวัลหรือกำลังใจแก่สมาชิกต้องกระทำต่อเนื่องอยู่เสมอ
- 3.9) มุร้อบปียต้องมีจิตอาสาและบริการสังคมอย่างต่อเนื่อง
- 3.10) มุร้อบปียจะต้องวางตนเองเสมือนเพื่อนกับบรรดาสมาชิก
- 3.11) มุร้อบปียจะต้องมองหน้าสมาชิกทุกคนเมื่อดำเนินการกิจกรรมกลุ่ม
- 3.12) มุร้อบปียจะต้องให้มีความช่วยเหลือหรือบริจาคเงินแก่สมาชิกถึงแม้เพียงเล็กน้อย

3.13) การจับมือให้สละมกัน การกอดกลุ่มสมาชิกนั้นต้องทำเป็นเรื่องปกติ

3.14) มุร้อบปีย์ต้องไม่กล่าวตักเตือนสมาชิกผ่านทางโทรศัพท์หรือข้อความในการกล่าวตักเตือนสมาชิกในกลุ่ม

3.15) มุร้อบปีย์ไม่ตัดตอนคำพูดในขณะที่สมาชิกกำลังคุยอยู่ยังไม่จบ

4) การมีความเข้าใจสมาชิก ประสานการเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มุ่งเน้นการพัฒนาระเบียบวินัย ฝึกฝนการมอบหมายงานเน้นการพัฒนาด้านจิตวิญญาณ ขับเคลื่อนงานด้วยระบบ

4.5 หลักการพื้นฐานของการตักเตือน

ก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ ซึ่งมุร้อบปีย์ต้องใช้ในการตักเตือน อบรมขัดเกลา บุคลิกภาพของเด็กๆ และเตรียมพร้อมพวกเขาให้อยู่ในแนวทางที่เที่ยงตรง มีเหตุมีผลมีความสมดุลในชีวิต เป็นการดีที่จะเสนอคุณสมบัติพื้นฐานซึ่งเป็นลักษณะของมุร้อบปีย์โดยสรุป เพื่อที่จะให้อิทธิพลของเขาที่มีต่อเด็กเกิดประสิทธิภาพและคำแนะนำของเขาจะได้รับการตอบสนองมากขึ้น (อัลมุสลิม : 232-236) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานของการตักเตือนที่มุร้อบปีย์ต้องรู้มีดังนี้

4.5.1 คุณสมบัติพื้นฐานของมุร้อบปีย์

1) ความบริสุทธิ์ใจเพื่ออัลลอฮ์องค์เดียว (อัลอิคลาส) มุร้อบปีย์ต้องมีความบริสุทธิ์ใจต่ออัลลอฮ์ในทุกๆ การกระทำที่เขาสอน ไม่ว่าจะเป็คำสั่งใช้ คำสั่งห้าม คำแนะนำ การเอาใจใส่ดูแล และการลงโทษ ความบริสุทธิ์ใจในการพูดและการกระทำนั้น เป็นหนึ่งในพื้นฐานของหลักศรัทธา และเป็นคำสั่งสำคัญยิ่งในอิสลาม ถ้าไม่มีสิ่งนี้ อัลลอฮ์จะไม่รับงานของเขา ซึ่งเป็นคำสั่งใช้ที่ชัดเจน ไม่คลุมเครือในคัมภีร์ของพระองค์ ดังที่อัลลอฮ์ได้ทรงตรัสไว้ว่า

وَمَا أَمْرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ حُنَفَاءَ وَيُقِيمُوا
الصَّلَاةَ وَيُؤْتُوا الزَّكَاةَ وَذَلِكَ دِينُ الْقِيَمَةِ

ความว่า “และพวกเขาได้ถูกบัญชาให้กระทำอื่นใดนอกจากเพื่อเคารพภักดีต่ออัลลอฮ์ เป็นผู้มีเจตนาบริสุทธิ์ในการภักดีต่อพระองค์ เป็นผู้อยู่ในแนวทางที่เที่ยงตรงและดำรงการละหมาด และจ่ายซะกาต และนั่นแหละคือศาสนาอันเที่ยงธรรม”

2) ความตักวา (การจำเกรงต่ออัลลอฮ์) ความตักวา ถือเป็นส่วนหนึ่งในบรรดาคุณสมบัติที่สำคัญที่สุดของมุร็อบบีย์ ซึ่งมีคำอธิบายจากผู้รู้ ผู้ทรงคุณธรรมไว้ว่า "เป็นบุคคลที่อัลลอฮ์จะไม่เห็นเขาในที่ที่พระองค์ทรงสั่งห้าม และไม่เคยพลาดจากเขาในที่ที่พระองค์ทรงสั่งใช้" และ "ตักวาเป็นความพยายามที่จะหนีจากการลงโทษของอัลลอฮ์ด้วยการทำความดีมากๆ และเกรงกลัวต่ออัลลอฮ์ทั้งในที่ลับและที่ชัดแจ้ง" และอัลลอฮ์ได้กล่าวถึงการตักวาในอัลกุรอานไว้ว่า

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ حَقَّ تَقَاتِهِ وَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنتُمْ مُسْلِمُونَ

ความว่า “โอ้ผู้ศรัทธาทั้งหลาย! จงยำเกรงอัลลอฮ์อย่างแท้จริงเถิด และพวกเจ้าจงอย่าตาย เป็นอันขาดนอกจากในสถานะที่พวกเจ้าเป็นผู้มอบน้อมเท่านั้น”

อาลิอิมรอน : 102

3) ความรู้ (อัลฮิลม) มุร็อบบีย์นั้นควรจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของอิสลามเกี่ยวกับการตรึงบียะฮ์ เขาต้องรู้เกี่ยวกับสิ่งต้องห้าม สิ่งที่อนุมัติ หลักจริยธรรม ระบบอิสลาม และกฎเกณฑ์ทางกฎหมาย เนื่องจากความรู้เรื่องเหล่านี้ จะทำให้มุร็อบบีย์สามารถถ่ายทอดทุกเรื่องราวเกี่ยวกับอิสลามแก่เด็กๆ ได้อย่างครอบคลุม เหมาะสม ถูกต้องในทุกโอกาส ทุกสถานที่ ทุกสถานการณ์ ตามธรรมชาติของเด็กแต่ละคน และสามารถตรึงบียะฮ์เด็กๆ ให้อยู่ในแนวทางอิสลามได้ ได้รับรู้ถึงประวัติซอฮาบะฮ์ ซึ่งอัลลอฮ์ได้กล่าวไว้ในหลายๆ โองการที่เน้นและให้ความสำคัญกับความรู้และการแสวงหาความรู้

هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ

ความว่า “จงกล่าวเถิดมุฮัมมัด บรรดาผู้รู้และบรรดาผู้ไม่รู้จะเท่าเทียมกันหรือ? แท้จริงบรรดาผู้มีสติปัญญาเท่านั้นที่จะใคร่ครวญ”

อัชชูมรฺ : 9

4) ความสุขุมหนักแน่น (อัลฮิลม) หนึ่งในคุณสมบัติที่จะทำให้มุร็อบบีย์นั้นประสบความสำเร็จ คือ อัลฮิลม (ความสุขุม หนักแน่น) ซึ่งจะช่วยให้เด็กนั้นประทับใจและตอบสนองคำสอนของมุร็อบบีย์ของเขา ที่ให้ซึมซับเอามารยาทที่น่ายกย่อง และให้ละทิ้งสิ่งที่น่ารังเกียจ ด้วยเหตุนี้อิสลามจึงเรียกร้องให้มีอัลฮิลม ดังปรากฏในอายะฮ์อัลกุรอาน และคำสอนของท่านรอซูลุลลอ (ขอความสันติจงมีแด่ท่าน) เพื่อที่จะ

ทำให้ประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งมูร้อบียะและผู้นับถือศาสนาอิสลาม นั้นได้ตระหนักว่า ความสุขุมหนักแน่นนั้นเป็นคุณธรรมอันสำคัญยิ่งที่จะยกระดับมนุษย์ให้มีความสุขภาพอ่อนโยน และมีความสมบูรณ์อย่างสูงสุด อังอายะเหล่านี้

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ
النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

ความว่า “คือบรรดาผู้ที่บริจาคทั้งในยามสุขสบาย และในยามเดือดร้อน และบรรดาผู้ข่มโทษและบรรดาผู้ให้อภัยแก่เพื่อนมนุษย์และอัลลอฮ์นั้น ทรงรักผู้กระทำดีทั้งหลาย”

อาลีอิมรอน : 134

การที่บุคคลมีความสุขเป็นนิสัย เขาจะไม่ใจร้อน ไม่โกรธง่าย และอดทนต่อทุกสิ่งทีประสบ ความสุขุมยังเป็นคุณลักษณะสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จของการเป็นผู้นำ ดังตัวอย่างที่ท่าน มุอาวิยะฮฺ เคยถาม อะรอบะฮฺว่า ท่านใช้วิธีอะไรในการเป็นผู้นำกลุ่มชน ? อะรอบะฮฺ ตอบว่า “ ฉันมีความสุข ใจเย็น กับคนเขลา ฉันให้กับผู้ที่ขอ และฉันช่วยเหลือตามความต้องการของพวกเขา ใครที่ทำได้เหมือนฉัน เขาก็จะเป็นอย่างฉัน ใครที่ทำได้มากกว่าฉัน เขาก็ประเสริฐกว่าฉัน และใครที่ได้น้อยกว่าฉัน ฉันก็ดีกว่าเขา”

ตัวอย่างความสุขุม ของท่าน ศาสดามุฮัมมัด มีชายอาหรับชาวชนบทคนหนึ่งได้ปัสสาวะในมัสยิด บรรดาสาวกของท่านศาสดาต่างพากันตบตะลึงและโกรธมาก พวกเขาต่างหักห้ามและตะคอกใส่ชายผู้นั้น หากแต่ท่านศาสดาผู้ซึ่งได้รับความรู้รอบคอบในการเชิญชวนสู่อัลลอฮฺ กล่าวขึ้นว่า “พวกท่านอย่าได้บังคับให้เขาต้องกลั้นปัสสาวะ” พอชายผู้นั้นเสร็จธุระแล้ว ท่านศาสดาสั่งให้นำน้ำมาหนึ่งถังเพื่อราดบนรอยปัสสาวะ แล้วเรียกชายผู้นั้นเข้ามาหา และบอกกับชายผู้นั้นว่า “ แท้จริง ที่นี่เป็นมัสยิด ซึ่งไม่เป็นการบังควรอย่างยิ่งที่จะปล่อยให้สิ่งสกปรก เพราะมัสยิดเป็นสถานที่สำหรับละหมาด อ่านอัลกุรอาน และรำลึกถึงอัลลอฮฺ ผู้ทรงสูงส่ง ผู้ทรงเกรียงไกร” (บันทึกโดยอิหม่ามบุคอรี)

การตักเตือนของท่านเป็นตัวอย่างที่ดีที่สุด กับผู้ศรัทธา ท่านไม่เคยโต้ตอบด้วยความรุนแรง หยาบคาย ยิ่งไปกว่านั้นท่านยังตอบกลับด้วยความละมุนละม่อม อ่อนโยน อดทนและให้อภัย ดังอีกตัวอย่างหนึ่ง เมื่อครั้งที่พวกผู้ปฏิเสธศรัทธา ต้อนรับการเชิญชวนของท่าน ด้วยการกลั่นแกล้ง ทำร้ายท่านทุกวิถีทาง ท่านปาดคราบเลือดบนใบหน้าพร้อมวิงวอนขอต่ออัลลอฮฺว่า “โอ้อัลลอฮฺ ขอพระองค์ทรงอภัยโทษแก่กลุ่มชนของข้าพระองค์ด้วยเถิด แท้จริงพวกเขาเป็นผู้ไม่รู้” นี่คือการยอมรับอันสูงส่งของท่านศาสดาผู้ซึ่งเป็นแบบอย่างแห่งจริยธรรมที่สมบูรณ์

ดังนั้น ความอ่อนโยน รอบคอบและไม่รู้ว่าเป็นลักษณะที่อัลลอฮ์ทรงรัก และท่านเราะสูลุลลอฮ์คืออัลลิลลอฮ์อยู่ด้วยฮิวัฮ์สลัหม์ ส่งเสริมให้กระทำ และมันเป็นเหตุ นำสิ่งที่ดี ๆ ให้เข้ามา เพราะเป็นการทำให้ความเมตตา อาหารและความอ่อนโยนแพร่หลายในระหว่างพี่น้องมุสลิม ส่วนความโหดร้าย กักขระ และความรุนแรงเป็นกริยามารยาทอันน่าตำหนิที่อัลลอฮ์ทรงกริ้ว ศาสนาอิสลามห้ามปรามไว้ และสมควรที่มุสลิมจะห่างไกลกับมัน เพราะเป็นสิ่งที่เกิดจากความผยองลำพองตน

5) การมีสำนึกในความรับผิดชอบ

อิสลามให้ผู้เป็นบิดา มารดา และผู้ให้การศึกษาอบรมทุกคน ตระหนักถึงความรับผิดชอบในการให้การศึกษาอบรมอย่างรอบด้านครอบคลุมที่สุด ไม่ว่าจะเป็นด้านวิชาการ สังคม ศีลธรรม อิสลาม ร่างกาย และด้านจิตใจ การตรูบียะฮ์ในสิ่งเหล่านี้ฝังแน่นในชีวิตจิตใจของพวกเขา ความรับผิดชอบนี้ จะเป็นตัวผลักดันให้เด็กๆ ได้รับจิตวิญญาณอิสลามในแนวทางที่ถูกต้อง พวกเขาจะต้องสำนึกอย่างหนักแน่นว่า เมื่อใดที่พวกเขาทำผิดเพิกเฉยหรือละเลยต่อความรับผิดชอบนี้ นักเรียนก็จะค่อยๆ หลงออกไปจากอิสลาม และเมื่อถึงวันหนึ่งพวกเขาจะพบว่า เด็กๆ เหล่านั้นมีนิสัยและบุคลิกภาพที่ไม่ใช่อิสลาม มีหลักการอิสลามมากมายเกี่ยวกับการสำนึกในความรับผิดชอบของมูร็อบบียะฮ์ บิดามารดา ผู้ปกครอง

وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا لَا نَسَأَلُكَ رِزْقًا نَحْنُ نَرْزُقُكَ وَالْعَاقِبَةُ
لِلتَّقْوَى

ความว่า “และเจ้าจงใช้ครอบครัวของเจ้า ให้ทำละหมาด และจงอดทนในการปฏิบัติ เรามีได้ขอเครื่องยังชีพจากเจ้า เราต่างหากเป็นผู้ให้เครื่องยังชีพแก่เจ้า และบั้นปลายนั้นสำหรับผู้ที่มีความยำเกรง”

ฎอฮา : 132

4.6 แนวคิดในการตรูบียะฮ์นักเรียน

หลักการที่สำคัญเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ครูมูร็อบบียะฮ์ต้องเล็งเห็นความสำคัญ ตระหนักในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าในผลที่เกิดจากปัจเจกบุคคลหรือส่วนรวม อัลดุลลอฮ์ นาซิหุ อุลวาน (อ้างใน อัลมุสลิมัต 2553) ได้กล่าวถึงหลักการพื้นฐานที่สำคัญ 2 ประการ คือ

4.6.1 หลักในความผูกพัน

ตามความเป็นจริงที่ปรากฏจะเห็นได้ว่า ถ้าเด็กกำลังอยู่ในวัยที่รู้จักแยกแยะและรับผิดชอบชั่วดี แล้วพวกเขาได้รับการอบรมให้มีความผูกพันกับหลักการยึดศรัทธา ผูกพันกับการขัดเกลาจิตใจ ผูกพันกับการใช้สติปัญญา ไตร่ตรองเรื่องราวต่างๆ ผูกพันกับเรื่องราวในประวัติศาสตร์ ผูกพันกับสังคม และผูกพันกับการออกกำลังกาย

จนพวกเขาเติบโตขึ้นเป็นผู้ใหญ่ แน่แน่นอนเขาจะมีการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างมั่นคง จะมีภูมิคุ้มกันในเรื่องของการศรัทธา ความศรัทธา ความมั่นใจ และมีความเคร่งครัดต่ออิสลาม ซึ่งจะทำให้เขาไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของญาฮีลียะฮ์ทุกชนิด ยิ่งไปกว่านั้นเขาจะเป็นผู้ที่จงรักภักดีต่ออิสลาม กล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายทั้งหลายที่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่ออิสลาม และกล้าเผชิญหน้ากับอำนาจทั้งหลายที่ต้องการจะทำลายล้างอิสลาม ทำให้ไม่จริงเป็นเช่นนั้นได้ ก็เพราะเด็กๆ เหล่านี้ได้รับการอบรมปลูกฝังให้จิตใจมีความผูกพันกับอิสลามอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในด้านหลักศรัทธา การทำอิบาดะฮ์ ระบบทางด้านศีลธรรมจริยธรรม กฎหมาย การต่อสู้ดิ้นรน สอดคล้องกับแนวคิดการจัดการศึกษาไทยที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และความรู้ที่ควบคู่บูรณาการมาโดยตลอด มีกรอบแนวคิดในการจัดการศึกษาเพื่อเป็นกลไกในการพัฒนานักเรียนให้เกิดคุณธรรมนำความรู้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550)

การเรียกร้องเชิญชวนสู่อิสลาม อัลกุรอานในฐานะเป็นคัมภีร์จากพากฟ้าที่ถูกประทานลงมาและเป็นพื้นฐานของระบอบอิสลาม มีความสำคัญต่อกระบวนการทางความคิด เป็นที่มาของวัฒนธรรมและความเจริญ เหล่านี้คือการผูกพันที่สำคัญซึ่งพวกท่านจะต้องดูแลเด็กๆ ของพวกท่านอย่างที่สุดเท่าที่จะทำได้ ให้พวกเขาเติบโตขึ้นโดยได้รับการอบรมให้เป็นสมที่ดี หากชีวิตของพวกเขาผูกพันกับอิสลามในด้านต่างๆ ที่กล่าว ข้างต้นบุคลิกภาพของพวกเขาก็จะเข้มแข็งมั่นคงและเติบโตขึ้นเป็นมุสลมที่แท้จริงคนหนึ่งการเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ ให้ผูกพันกับอิสลามได้แก่

ประการแรก : การเชื่อมโยงสู่หลักศรัทธา

เด็กจะต้องถูกเชื่อมโยงให้ผูกพันตั้งแต่ในวัยที่รู้จักแยกแยะและผิดชอบชั่วดี ในเรื่องเกี่ยวกับหลักศรัทธา และสิ่งเร้นลับ ซึ่งได้มีหลักฐานรองรับจากบรรดาหะดีษที่เกี่ยวกับหลักศรัทธาและสิ่งเร้นลับ สรุปได้ว่า มูร็อบบีย์ต้องอบรมสั่งสอนให้เด็กศรัทธาต่ออัลลอฮ์ผู้ทรงยิ่งใหญ่ ศรัทธาในบรรดามาลาอิกะฮ์ ศรัทธาในบรรดาคัมภีร์ ศรัทธาในบรรดารอซูล และศรัทธาในกฎกำหนดสภาวะการณ์ต่างๆ การสอบถามของมาลาอิกะฮ์ทั้งสอง และการลงโทษในหลุมฝังศพ

สอดคล้องกับตามแนวทางการพัฒนานักเรียนตามแนวทางพุทธวิธีเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม บูรณาการหลักความเชื่อที่ตนนับถือ ซึ่งประกอบด้วยการจัดการเรียนการสอน 6 องค์ประกอบ ได้แก่ รักที่จะเรียนรู้ (หลักฉันทะ) มุ่งสู่กระบวนการคิด (หลักโยนิโสมนสิการ) มีมิตรคอยชี้แนะ (หลักกัลยาณมิตร) ฝึกการแยกแยะปัญหา (หลักอริยสัจ 4) พัฒนาความเป็นผู้นำ (หลักพรหมวิหาร 4) และผสมผสานการประเมินผล (หลักวิมังสา) พบว่า นักศึกษากลุ่มทดลองภายหลังจากได้รับการใช้รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวพุทธวิธีและภายหลังจากติดตามผลเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

ประการที่สอง : การเชื่อมโยงด้านจิตวิญญาณ

หมายถึงจิตวิญญาณของเด็กนั้นต้องมีความบริสุทธิ์ผุดผ่อง หัวใจของเขาต้องเปี่ยมไปด้วยความศรัทธา และความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งจิตวิญญาณของเขาจะถูกยกขึ้นในระดับของความบริสุทธิ์สงบ อิสลามมีหลายวิธีการที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางจิตวิญญาณให้มุสลิม ทำให้เขาสามารถรักษาความบริสุทธิ์ผุดผ่อง และความบริสุทธิ์ใจของเขาได้

สอดคล้องกับองค์การอนามัยโลกที่ให้ความสำคัญกับมิติด้านจิตวิญญาณในฐานะที่เป็นมิติหนึ่งของสุขภาพ และกำหนดมิติ จิตวิญญาณจึงเป็นตัวบ่งชี้ภาวะสุขภาพ เดิมองค์การอนามัยโลกให้คำนิยาม “สุขภาพ” ครอบคลุม 3 มิติ คือ สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางกาย ทางจิต และทางสังคม ไม่ใช่เพียงปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น ต่อมาได้เพิ่มมิติที่ 4 ทางสุขภาพ คือ สุขภาพมิติจิตวิญญาณ (Spiritual Health) (ประเวศ วะสี, 2547) ซึ่งพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้นิยามสุขภาพว่า หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิต ปัญญาและสังคมเชื่อมโยงเป็นองค์รวมอย่างสมดุล คำว่า “ปัญญา” เป็นคำที่ถูกใช้แทน “จิตวิญญาณ” หมายถึง ความรู้เท่าทัน และเข้าใจอย่างมีเหตุผลต่อความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ จะนำไปสู่การมีจิตใจอันดีงามและเอื้อเพื่อเอื้อแผ่ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2550) ดังนั้น “สุขภาพ” จึงไม่ใช่เพียงการมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บเพียงอย่างเดียว แต่ยังหมายรวมถึงการมีสุขภาพจิตดี สามารถปรับตัวในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในได้อย่างปกติ รวมถึงการมีปัญญารู้เท่าทันความดี ความชั่ว มีจิตใจอันดีงาม เอื้อเพื่อ เอื้อแผ่ด้วย แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการอิสลาม เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนานักเรียนให้บรรลุผลลัพท์ด้วยวิธีการดังนี้ 1) ทำให้เด็กๆ ผูกพันกับการทำอิบาดะฮ์

ท่านอัลฮากิม และอบูดาวูด ได้รายงานที่ท่านรอซูลุลลอฮ์ กล่าวว่า “จงสั่งใช้ให้ลูกของท่านนมาซเมื่ออายุ 7 และให้ตีเขา (หากละเลย) เมื่ออายุ 10 ปีและให้แยกที่นอนของเด็ก”

และจากคำพูดนี้สามารถให้เด็กถือศีลอดเท่าที่เขาทำได้ และมูร็อบบียต้องทำให้เด็กเข้าใจดีด้วยการอิบาดะฮ์ในอิสลามไม่ใช่แค่การปฏิบัติตามหลักปฏิบัติในอิสลามเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการทำความดีทุกประการ ต้องเน้นเรื่องให้นักเรียนเข้าใจถึงความดี ความชั่ว หะลาและหะรอม

2) ทำให้เด็กผูกพันกับอัลกุรอาน อัญญาบรอนีรายงาน ว่า ท่านรอซูลุลลอฮ์ได้กล่าวว่า “จงเลี้ยงดูบุตรของท่านในสามสิ่ง คือ ความรักที่มีต่อรอซูล ความรักที่มีต่อวงศ์วานของท่าน และการอ่านอัลกุรอาน เพราะบุคคลที่จำอัลกุรอานนั้น จะอยู่ในร่มเงาแห่งบัลลังก์ของอัลลอฮ์ ในวันที่ไม่มีร่มเงาใดนอกจากร่มเงาของพระองค์ท่านนั้นที่จะอยู่กับบรรดารอซูลของพระองค์ และบุคคลที่ถูกคัดเลือก”

3) ทำให้เด็กผูกพันกับมัสยิด อัตติรมิซีย รายงานว่า ท่านรอซูลุลลอฮ์ได้กล่าวว่า “หากท่านเห็นชายที่เข้ามัสยิดบ่อยๆ นั้นแสดงว่ามันเป็นการพิสูจน์หลักศรัทธาของเขา”

ครูมูร็อบบียต้องทราบ ว่า มัสยิดนั้นมีความสำคัญในฐานะที่เป็นสถาบันพื้นฐานทางสังคมของชุมชนมุสลิม เป็นศูนย์รวมของการรับรู้และแก้ไขปัญหาความทุกข์ยากต่างๆ ทั้งการทำอิบาดะฮ์ การแพร่กระจาย

การทำความดี การเรียกร้องเชิญชวนสู่อิสลาม การขัดเกลาปัจเจกบุคคล และชุมชนมุสลิม หากปราศจาก มัสยิดบรรดามุสลิมจะต่างคนต่างอยู่ บุตรหลานก็ไม่สามารถเติบโตอย่างมีจิตวิญญาณ มีหลักศรัทธา หรือมี ศีลธรรม และเข้ากับสังคมได้ หากปราศจากมัสยิด และนี่เป็นหน้าที่ของมัสยิดในสมัยท่านรอซูลุลลอฮ์ ในสมัย คอลีฟะฮ์ และราชวงศ์ทุกยุคทุกสมัย อัลดรีมีซีรายงานว่า ท่านรอซูลุลลอฮ์ กล่าวว่า “ถ้าหากผ่านทุ่งหญ้าแห่ง สวรรค์ ท่านต้องรีบเข้าไปร่วม พวกเขาถามว่า อะไรคือทุ่งหญ้าในสวรรค์ โอ้ท่านรอซูลุลลอฮ์ ท่านกล่าวว่า การรวมตัวกันเพื่อรำลึกถึงอัลลอฮ์” และยังมีรายงานจากมุสลิมอีกว่า ท่านรอซูลุลลอฮ์กล่าวว่า “หากมีคน กลุ่มหนึ่งรวมตัวกันในมัสยิด (บ้านของอัลลอฮ์) เพื่ออ่านและศึกษาคัมภีร์ของอัลลอฮ์ในหมู่พวกเขา ความสงบ จะลงมาสู่พวกเขา ความเมตตาจะประสบกับพวกเขา และมลาอิกะฮ์จะล้อมรอบพวกเขา และอัลลอฮ์จะ กล่าวถึงพวกเขากับบรรดาผู้ที่พระองค์รักไว้”

และนี่คือความพยายามที่ครูมูร็อบบีย์ต้องฝึกฝนให้นักเรียนได้ผูกพันกับมัสยิด เพื่อที่จะทำให้จิต วิญญาณของพวกเขาได้รับการบ่มเพาะ ปลูกฝังจิตใจ และประพฤติตัวดี

- 4) ทำให้นักเรียนผูกพันกับการสรรเสริญต่ออัลลอฮ์และการขอความช่วยเหลือจากพระองค์
- 5) ทำให้นักเรียนผูกพันกับการทำอิบาดะฮ์ที่เป็นกิจอาสา ดังที่อัลลอฮ์ได้กล่าวว่า

وَمِنَ اللَّيْلِ فَتَهَجَّدْ بِهِ نَافِلَةً لَّكَ عَسَىٰ أَنْ يَبْعَثَكَ رَبُّكَ مَقَامًا مَّحْمُودًا

ความว่า “และจากบางส่วนของกลางคืนเจ้าจงตื่นขึ้นมาละหมาดในเวลา ของมัน เป็นการสมครใจสำหรับเจ้า หวังว่าพระเจ้าของเจ้าจะทรงให้เจ้า ได้รับตำแหน่งที่ถูกสรรเสริญ”

อัลอิสรออ : 79

ประการที่สาม : การเชื่อมโยงให้มีความผูกพันทางสติปัญญา

การเชื่อมโยงด้านสติปัญญา หมายถึง การทำให้เด็กอยู่ในวัยตั้งแต่ในวัยที่ต้องการเหตุผลและการ แยกแยะ จนถึงวัยเด็ก เยาวชน และวัยหนุ่มสาว ให้มีความผูกพันกับระบบอิสลามทั้งในด้านศาสนา การ ปกครอง ผูกพันกับหลักคำสอนของอิสลาม ผูกพันกับหลักวิชาการ ความรู้ทางด้านกฎหมาย และวิถีชีวิตแบบ อิสลาม โดยพยายามให้เยาวชนเข้าใจว่า อิสลามมีความสมบูรณ์และครอบคลุม การยึดมั่นในหลักการอิสลาม เท่านั้นที่ทุกคนจะประสบความสำเร็จ

การเชื่อมโยงหลักการดังกล่าวแบบบูรณาการสอดคล้องกับข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น (กระทรวงวัฒนธรรม : 2552, คำนำ) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันสังคมไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงภายใต้กระแสสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและการเมือง ส่งผลทำให้เกิดภาวะสับสนในวิถีชีวิต ค่านิยมและภูมิคุ้มกันทางสังคมลดลง ละเลย ศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม ปัญหาเหล่านี้ถือเป็นภัยคุกคามเด็ก และเยาวชน ให้ประพฤติผิด มีพฤติกรรม

เบี่ยงเบนมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนในการอบรม ปลุกฝังหลักศีลธรรมทางศาสนาแก่เยาวชนและเด็ก ให้มีจิตสำนึกผิดชอบ ชั่วดี และใช้ชีวิตได้อย่างปกติสุขต่อไป

สถานศึกษาเป็นสถาบันหลักที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาโดยตรง ซึ่งมีภารกิจที่ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษามาตรา 23 ว่า การจัดการศึกษาทุกประเภทต้องเน้นความสำคัญให้นักเรียนได้มีความรู้คู่คุณธรรม นับว่าเป็นนโยบายการจัดการศึกษาที่ดี ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาคนต้องให้ความสำคัญด้านความรู้ ควบคู่คุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

ดังมีระบุในข้อฮีร่ารายงานโดยย่อหมัด หลักเกี่ยวกับหลักการอิสลามที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ว่า

“ขั้นแรกในศาสนาของท่านคือการเป็นนบี และความเมตตา ซึ่งจะสิ้นสุดเมื่ออัลลอฮ์ต้องการให้สิ้นสุดลง และอัลลอฮ์จะทรงยกมันออกไป หลังจากนั้นจะมีระบอบคอลลีฟะฮ์ที่ปฏิบัติตามนบี ซึ่งจะสิ้นสุดลงเมื่ออัลลอฮ์ประสงค์ให้สิ้นสุดลง แล้วอัลลอฮ์จะยกมันออกไป แล้วจะมีการปกครองที่อยู่ดีธรรม จากนั้นจะมีการปกครองแบบเผด็จการ และอัลลอฮ์จะทรงสิ้นสุดลงจนกระทั่งจะมีการปกครองในระบบคอลลีฟะฮ์ตามแบบฉบับของท่านนบี นำชุมชนะฮ์มาให้ประชาชาติปฏิบัติ อิสลามจะมีความเข้มแข็งในแผ่นดิน เพื่อให้ผู้อยู่อาศัยทั้งชั้นฟ้าและแผ่นดินมีความสุข ท้องฟ้าจะไม่ทอดทิ้งแผ่นดินโดยปราศจากการหลั่งน้ำฝนอย่างชุ่มฉ่ำ และแผ่นดินจะไม่ระงับการเติบโตของต้นไม้หรือความจำเริญ แต่จะให้กับทุกสรรพสิ่งงอกงามขึ้นมา”

ประการที่สี่ : การเชื่อมโยงให้มีความผูกพันทางด้านสังคม

ความรับผิดชอบในการฝึกอบรมเด็ก ๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางสังคมต่อผู้อื่นนั้น นับเป็นภาระหนักมากของพ่อแม่และบรรดาครูรอบบิ๊ยะ เป็นปรัชญาเหนือทุกคนที่จะต้องฝึกฝนเด็กให้มีจริยธรรมที่ดี ปลุกฝังการมีมารยาทที่ดีงามทางสังคม มีแบบแผนการกระทำอย่างมีหลักการทางจิตวิทยาตามรูปแบบความเชื่ออันสมบูรณ์ยิ่งของอิสลามซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการหล่อหลอมคนให้มีบุคลิกภาพแบบอิสลาม สำหรับประเด็นที่สามารถอบรมทางด้านสังคมขอแนะนำ คือ หนึ่ง การปลุกฝังหลักพื้นฐานทางด้านจิตใจที่ดีงามนำขึ้นชมแก่เด็ก สอง การรักษาสีทธิของผู้อื่น สาม การยึดมั่นอย่างคงเส้นคงวาในมารยาททางสังคมโดยทั่วไป และ สี่ การติดตามความเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงทางสังคม ตลอดจนการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับแนวคิด สมพิศ เกิดนวล (2557 : 1465) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนมีแนวทางและวิธีการที่หลากหลาย ซึ่งครูผู้สอนสามารถนำไปบูรณาการกับการสอนในรายวิชาต่างๆ เช่น การปรับพฤติกรรม การพัฒนา ผ่านกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ ค่ายคุณธรรม จริยธรรม ที่สำคัญบุคลากรต้องเป็นแบบอย่างที่ดี การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

สิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ถูกต้องชอบธรรม มีคุณธรรม ที่จะช่วยทำให้เด็กๆ มีคุณลักษณะที่ประเสริฐเหล่านี้และทำให้เขาเป็นบุคคลที่เคร่งครัด มีความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนและมีอุดมการณ์ สามารถกระทำ

ได้โดยการเชื่อมโยงเด็กๆให้ผูกพันกับ การชื่นน้ำที่ดี เพื่อนที่ดี และการเรียกร้องสู่อิสลามและผู้ที่ทำหน้าที่เรียกร้องสู่อิสลาม

ประการที่ห้า : การเชื่อมโยงเด็กสู่การกีฬา

วิธีการที่ดีมีประโยชน์อีกวิธีหนึ่งที่สอดคล้องกับอิสลาม คือ การฝึกวินัยบุคคลทางด้านร่างกายและสุขภาพ เพื่อที่จะทำให้เขาใช้เวลาว่างในการทำงานหนัก ฝึกความแข็งแรงทางร่างกาย โดยคำนึงถึง

1. ความสมดุล การกีฬาต้องไม่เป็นสาเหตุในการละเลยหน้าที่ของตนเองต่อสิทธิต่ออัลลอฮ์หรือในการทำอิบาดะฮ์ หรือสิทธิของตนเองในการแสวงหาความรู้ หรือสิทธิต่อพ่อแม่ผู้ปกครองที่ต้องได้รับการเชื่อฟัง และต้องปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม ต้องสมดุลกับหน้าที่อื่นๆ ทุกประการ

2. เอาใจใส่ในขอบเขตของอัลลอฮ์ บุคคลที่ต้องรับผิดชอบในการให้การศึกษอบรมนนักเรียนต้องเอาใจใส่สิ่งต่อ ชุดที่นักเรียนใช้สวมใส่ต้องปกปิดเอาเราะฮ์ (สิ่งที่พึงสงวน) การฝึกฝนความแข็งแรงทางด้านร่างกายต้องปฏิบัติในที่ที่เหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ

การให้กำลังใจหรือแรงจูงใจแก่ผู้เล่นกีฬา ต้องกระทำโดยอยู่ในกรอบของอิสลาม โดย หนึ่ง การมีรางวัลตอบแทนเป็นเดิมพันที่ทำการฝึกฝนนั้นเพื่อเป็นวิธีการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการต่อสู้ สอง การประกาศรางวัลหรือผู้ชนะนั้น ต้องให้โดยผู้อื่นซึ่งไม่ใช่คู่แข่งทั้งสองฝ่ายหรือคนใดคนหนึ่งในพวกเขา

3. ต้องมีเจตนาที่ดี ผู้ที่ฝึกที่ต้องดูแลวินัย สุขภาพร่างกาย และจิตใจของเด็ก ต้องบอกให้เด็กเข้าใจว่า สิ่งที่เขาทำ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกฝนร่างกาย กิจกรรมป้องกันตัวนั้นเพื่อที่จะทำให้เขามีความเข้มแข็งในทุก ๆ ด้าน

สอดคล้องกับ สิทธิพงษ์ ปานนาค (2562 : 108) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องมีการปลูกฝัง การพัฒนาตั้งแต่วัยเด็กและเยาวชน กีฬาก็เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ ส่งเสริมพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาและสังคมโดยเฉพาะเรื่องการเมือง นักกีฬาซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญและเกี่ยวข้องกับการมีคุณธรรมและจริยธรรม

ตามแผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564 (แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ, 2560 : 26) มุ่งหวังให้การจัดระบบการศึกษาด้านกีฬาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง มีครูที่มีคุณภาพและจำนวนเพียงพอ มีการส่งเสริมการออกกำลังกายและเล่นกีฬาขั้นพื้นฐานได้อย่างถูกต้อง นักเรียนหรือเยาวชนเข้าใจกติกาอย่างเข้าใจ มีทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรมและมีวินัย แม้ว่าการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมดูเหมือนว่าเป็นเรื่องพัฒนาและปลูกฝังได้ค่อนข้างยาก อาจต้องใช้ระยะเวลาและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่หากผู้คนในสังคมขาดความตระหนักและความเอาใจใส่ ปล่อยปละละเลย ต่อเรื่องดังกล่าว ความเป็นอยู่ในสังคมก็คงจะประสบไปด้วยสภาพปัญหาต่างๆ มากมาย ปัจจุบันควรสร้างความตระหนักให้ทุกคนในสังคมได้รู้จักการมีคุณธรรมจริยธรรม ช่วยกันสร้างให้สังคมเป็นสังคมที่น่าอยู่เต็มไปด้วยความมีน้ำใจไมตรีเป็นมิตรที่ดีต่อกัน

ดังนั้นแล้ว จากประเด็นที่ครูมูร้อบปิย์จำเป็นต้องทำความเข้าใจในการดูแล ขัดเกลานักเรียนมีหลาย ประการ ที่จะนำสู่ความสำเร็จในการเรียกร่องเชิงชุมชนให้พวกเขาเหล่านั้นได้เติบโตอย่างมีคุณภาพต่อไป

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สดชื่น ดวงคำน้อย (2554) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยเรื่องการพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแล ช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโพนงามพิทยานุกูล จังหวัดมหาสารคาม โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อ พัฒนาครูในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นวางแผน ขั้นปฏิบัติ ขั้นสังเกต และขั้นสะท้อนผล กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหารและครูจำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบสังเกต วิเคราะห์ข้อมูลแบบแจกแจงข้อค้นพบ ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และ นำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์ ผลการวิจัย พบว่า ในวงรอบที่ 1 ครูสามารถนำระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนไปใช้ได้ แต่ยังเจอช่องว่างคือ ไม่สามารถนำสู่การปฏิบัติต่อผู้เรียนได้เป็นอย่างดี เนื่องจากครูยังไม่ เข้าใจระบบอย่างดีพอ ทำให้มีการร่วมพัฒนาในวงรอบที่ 2 จนกระทั่งครูมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำ ระบบไปใช้ได้อย่างดีเยี่ยม สามารถดำเนินตามขั้นตอนที่ถูกกำหนดไว้ในคู่มือระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนตั้งแต่การป้องกัน แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์กับผู้เรียน

สุนันทา ประทุมรัตน์ (2553) ได้วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียน บ้านม่วง จังหวัดขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาครูด้านระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านม่วง จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การวางแผน (Planning) การปฏิบัติตามแผน (Action) การสังเกต (Observation) และการสะท้อนผล (Reflecting) โดยได้ดำเนินการพัฒนาเป็น 2 วงรอบ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหารและครู โรงเรียนบ้านม่วง จังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แก่แบบ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแบบบันทึกกิจกรรม แบบสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์ ข้อมูลแบบแจกแจงข้อค้นพบที่สำคัญ ตรวจสอบข้อมูลด้วยเทคนิควิธีการแบบสามเส้า (Triangulation Technique) ด้วยวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีคือ แบบสัมภาษณ์แบบสังเกต และแบบสอบถาม โดยนำ เสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม นำ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ในวงรอบที่ 1 ครูโรงเรียนบ้านม่วงมี ความรู้ความเข้าใจสามารถดำเนินตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ดีขึ้น แต่ยังมีปัญหาในการนำ ไป ปฏิบัติจึงได้ร่วมกันแก้ปัญหาโดยพัฒนา ในวงรอบที่ 2 ทำให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ สามารถดำเนินตาม ระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนได้เป็นอย่างดีและปฏิบัติได้ตามขั้นตอนของระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน

สามารถป้องกัน และแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียนภายในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ครูเข้าใจในบทบาทผู้ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ซึ่งส่งผลช่วยเสริมสร้างคุณภาพที่ดีให้แก่ นักเรียน ทั้งด้านร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์

มยุรี สาริบุตร (2560) ได้วิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความสำเร็จของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและคุณภาพนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา และเพื่อวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารจำนวน 375 คน เครื่องมือสำคัญได้แก่แบบสอบถามปัจจัยความสำเร็จในการนำระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนมาใช้ และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยร้อยละ การแจกแจงความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แนวทางการวิเคราะห์แบบการถดถอยพหุคูณการวิเคราะห์เนื้อหา และสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยความสำเร็จของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและคุณภาพนักเรียนมีค่าเฉลี่ยระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการดูแลช่วยเหลือนักเรียนกับคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยความสำเร็จการดูแลช่วยเหลือนักเรียนและคุณภาพนักเรียนมีความสัมพันธ์ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับแนวทางการพัฒนาปัจจัยความสำเร็จและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนให้ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โรงเรียนประถมศึกษาควรจัดให้มีความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน การสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความพอเพียงของทรัพยากร ความพร้อมของบุคลากร การคัดกรองนักเรียน การส่งต่อนักเรียนโดยปัจจัยความสำเร็จและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 97.8

ดังนั้น จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การพัฒนาครูรอบปีมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เนื่องจากครูเป็นจิกซอร์ตัวแรกที่ต้องทำความเข้าใจ เพื่อนำแนวทางหรือกระบวนการไปใช้ได้ถูกวิธี อันจะเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามมา

ข้อมูลที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาโดยคำนึงถึงทรัพยากรที่โรงเรียนพร้อม และเลือกแนวทางการพัฒนา 4 รูปแบบ ได้แก่ การประชุมเพื่อทำความเข้าใจและตระหนัก การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุมกลุ่มย่อยและการนิเทศ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูมรรีอบบิยในการดำเนินงานตรบิยะฮันนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก 4 กิจกรรม คือ ได้แก่ การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ (group meeting) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (training workshop) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge management) และการนิเทศติดตาม (supervision) ซึ่งมีวิธีการตามขั้นตอน ดังนี้

1. กลุ่มเป้าหมาย
2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จำนวน 13 คน โดยแบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 1 คน ครูมรรีอบบิยจำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยใช้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง จากกลุ่มเป้าหมายดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1) คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างที่เลือกเข้าศึกษา (Inclusion criteria)

- 1.1) มีอายุตั้งแต่ 25-40 ปี
- 1.2) เป็นครูที่อยู่เกี่ยวข้องกับการดูแลนักเรียนทั้งในและนอกเวลา
- 1.3) เป็นครูที่สังกัดในกลุ่มภารกิจกิจการนักเรียนที่ได้รับการแต่งตั้ง
- 1.4) ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยทุกๆ ขั้นตอนจนจบการวิจัย
- 1.5) เป็นครูที่ไม่ได้ผ่านการเป็นมรรีอบบิยมีออาชีพมาก่อน

2) เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่าง (Exclusion criteria)

- 2.1) ผู้ที่ถูกโยกย้ายงานไปสังกัดฝ่ายอื่นๆ ที่ไม่ใช่กลุ่มภารกิจกิจการนักเรียน
- 2.2) ย้ายออกหรือให้ออกจากสถานศึกษาตามเงื่อนไขที่โรงเรียนกำหนด
- 2.3) ผู้ที่ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางผู้วิจัยกำหนดได้
- 2.4) ไม่สามารถให้ข้อมูลให้จบตลอดการวิจัยหรือขอถอนตัวจากการวิจัย

3) ทางเลือกอื่นหากไม่เข้าร่วมโครงการ

หากอาสาสมัครตัดสินใจไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ถือว่าไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานหรือสิทธิต่างๆ แต่ประการใด และผู้วิจัยจะคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติในการคัดเข้ามาแทน

การได้มาซึ่งกลุ่มเป้าหมาย

ผู้วิจัยดำเนินการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

1) ภายหลังจากที่ผู้วิจัยตัดสินใจเลือกพื้นที่โรงเรียนขนาดใหญ่วิทยาคารเป็นพื้นที่ในการวิจัยแล้ว เลือกกลุ่มตัวอย่างครูหรืออบิยที่อยู่ในกลุ่มภารกิจกิจการนักเรียน ประกอบด้วย กลุ่มงานตรีปิยะศรีครูและนักเรียนโดยมีหน้าที่หลักในการพัฒนาบุคลิกภาพ จิตวิญญาณและคุณลักษณะอันพึงประสงค์สอดคล้องกับวิถีอิสลาม กลุ่มงานหอพัก ที่ทำหน้าที่หลักในการดูแลนักเรียนนอกเวลาเรียน และงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2) ผู้วิจัยได้เข้าพบครูหรืออบิยกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียดการทำวิจัยให้ครูกลุ่มดังกล่าวฟังเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน และผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลต่างๆ ตามประเด็นที่สนใจ

3) ผู้วิจัยตัดสินใจเอาผู้บริหารจำนวน 1 คน และครูหรืออบิยจำนวน 12 คน ตามคุณสมบัติที่กำหนดในเกณฑ์คัดเข้า

2. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางการดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ (group meeting) โดยการดำเนินประชุมโดยชี้แจงทำความเข้าใจแก่ครูหรืออบิย โดยนัดหมายครูกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวข้างต้นโดยพร้อมเพรียงกัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการประชุม ดังตารางที่ 5 การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ ดังนี้

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
1. การเตรียมการก่อนประชุม	1. ผู้วิจัยสอบถามหารือกับครูหรืออบิย เพื่อกำหนดวัน เวลาประชุมก่อนการประชุม 1 สัปดาห์ 2. ผู้วิจัยตรวจสอบเวลาผู้เข้าร่วมประชุมเบื้องต้น	1. ผู้วิจัย 2. ครูหรืออบิย	วาระการประชุม หรือแบบฟอร์ม	แบบประเมินความพึงพอใจ และหลักสูตรการ

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
	<p>3. ผู้วิจัยจองห้องประชุมอิบนุคอน คูน อุปกรณ์โสต รวมทั้งอาหาร ว่างและเครื่องดื่ม</p> <p>4. เชิญประชุม โดยการสื่อสาร ผ่านออนไลน์</p> <p>5. จัดเตรียมใบลงทะเบียนเข้าร่วม ประชุม</p>			<p>ดำเนินงาน ตั้รูปะฮ์ สำหรับ ครุมูร์ฮอบ บีย</p>
2. การ เตรียม เนื้อหาการ ประชุม	<p>1. ผู้วิจัยสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้าน การตั้รูปะฮ์นักเรียน เพื่อกำหนด ประเด็นหรือเนื้อหาของแต่ละ วาระ</p> <p>2. รวบรวมเนื้อหาตามวาระ ได้แก่ ประเด็น อะไรคือการตั้รูปะฮ์ ความสำคัญและเป้าหมาย กระบวนการในการดำเนิน กิจกรรมตั้รูปะฮ์ ผลลัพธ์ที่ ต้องการ หน้าที่ของครุมูร์ฮอบบียใน การขับเคลื่อนงานตั้รูปะฮ์ เป็น ต้น</p> <p>3. นำเนื้อหาสื่อสารให้ทุกคน รับทราบ โดยก่อนสื่อสารผู้วิจัย ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และให้ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกรอบ ก่อนสื่อสารทุกคน</p>	<p>1. ผู้วิจัย 2. ครุมูร์ฮอบ บีย</p>	ไม่มี	
3. การ ดำเนินการ ประชุม	<p>1. ผู้วิจัยตรวจสอบความพร้อม ก่อนการประชุม เช่น ห้องประชุม อุปกรณ์โสตฯ เบรกและอื่นๆ โดย ทดสอบอุปกรณ์โสตฯต่างๆ ว่า</p>	<p>ผู้วิจัย ครุมูร์ฮอบบีย</p>	<p>สมุดบันทึกการ ประชุม หรือ แบบฟอร์มบันทึก การประชุม</p>	

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
	<p>สามารถใช้งานได้ตามปกติหรือไม่ โดยให้ยึดไปตามระเบียบโรงเรียน ว่าด้วยการขอใช้ห้องและอุปกรณ์ต่างๆ ผ่านฝ่ายโสตฯ ของโรงเรียน</p> <p>2. ผู้วิจัยเตรียมไฟล์ข้อมูลสำหรับบันทึกการประชุมและไปก่อนเวลาไม่ต่ำกว่า 10 นาที</p> <p>3. ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประชุมตามวาระโดยมอบหมายให้ตัวแทนครูมูร็อบบี้เป็นผู้จัดบันทึกการประชุม</p>			
4. การจัดทำรายงานการประชุม	<p>1. ผู้วิจัยนำไฟล์บันทึกการประชุมมาเพิ่มเติมรายละเอียดที่มีการอภิปราย แสดงความคิดเห็น หรือมีมติในที่ประชุม</p> <p>2. ผู้วิจัยทำ To do list โดยสรุปจากเนื้อหาการประชุม</p> <p>3. ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบรายงานการประชุมและ To do list</p> <p>4. ผู้วิจัยส่งอีเมลหรือลิงค์เว็ปรายงานการประชุม แจ้งผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนทราบ</p>	ผู้วิจัยและครูมูร็อบบี้ที่จะบันทึกการประชุม		

ขั้นตอนที่ 2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ (training workshop)

เป็นวิธีการที่ผู้วิจัยใช้ในการสื่อสารหรือถ่ายทอด ความรู้ ความเข้าใจ ความคิดเห็นข้อเท็จจริง ตลอดจนประสบการณ์ต่าง ๆ ระหว่างวิทยากรและผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเปลี่ยนแปลง

พฤติกรรมตามที่องค์กรหรือหน่วยงานต้องการเครื่องมือหลักที่ใช้ ได้แก่ แบบประเมินความพึงพอใจในการเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยผู้วิจัยกำหนดรูปแบบดังนี้

2.1 การกำหนดหลักสูตรการอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้กำหนดหลักสูตรการอบรมครุฑรอบปีบีตามแนวทางของการพัฒนาหลักสูตรของสถาบันอัสสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี โดยกำหนดหัวข้อตามประเด็นในการพัฒนา ตารางที่ 6 ดังนี้

ที่	ประเด็น	ความถี่/ชั่วโมง	เครื่องมือ	การประเมิน
1	มุกอดติมะฮ์ดัตร์ปิยะฮ์ (เกริ่นนำ ภาพรวมของการดัตร์ปิยะฮ์) ความหมายและความสำคัญของการดัตร์ปิยะฮ์	1	เอกสาร ประกอบการ อบรม	แบบประเมิน ความพึงพอใจใน การเข้าร่วม อบรมเชิง ปฏิบัติการ
2	ปัจจัยความสำเร็จในการดัตร์ปิยะฮ์	2		
3	การตะอวะฮ์และการดัตร์ปิยะฮ์ ขั้นตอนหรือลำดับการดัตร์ปิยะฮ์	1		
4	บทบาทของครุฑรอบปีบี	2		
	คุณลักษณะเฉพาะของการดัตร์ปิยะฮ์			
5	ประเภทของการดัตร์ปิยะฮ์	1		
6	สื่อทั้ง 7 ในการดัตร์ปิยะฮ์ นักเรียน	3		

2.2 การกำหนดแนวทางการอบรม

ผู้วิจัยได้ออกแบบประเด็น ขั้นตอน ผู้เกี่ยวข้อง เอกสารหรือแบบฟอร์มและเครื่องมือที่เกี่ยวข้องตามรายละเอียดตามตารางที่ 7 ดังนี้

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
1. กำหนด ประเด็นที่ สำคัญในการ ฝึกอบรม	1. กำหนดประเด็นที่สำคัญในการฝึกอบรม ได้แก่ 1) เนื้อหาสาระต้องมีแบบแผนตามเนื้อหาอบรมตามหลักสูตร โดยเริ่มจากความ	1. ผู้วิจัย 2. ครุฑรอบปีบี	บันทึกการเข้าร่วมการอบรม	แบบ ประเมิน ความพึง พอใจใน

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
	<p>เข้าใจทั่วไปของการตรूपียะห์ การนำวิถีตรूपียะห์ไปใช้ และการประเมินผลการตรूपียะห์นักเรียน สำหรับการอบรมปฏิบัติการตามแผนการวิจัยนี้ผู้วิจัยเน้นไปที่ความเข้าใจเบื้องต้น และวิธีการดำเนินงานตรूपียะห์ 2) ผู้วิจัยกำหนดเวลาสำหรับเปิดคำถามและคำตอบเพิ่มเติมกับครุครูรอบปียที่เข้าร่วมกิจกรรม 3) วิทยากรจัดทำเอกสารประกอบการนำเสนอ (hand out) และช่วยแนะนำ ซึ่งแนะวิธีปฏิบัติอย่างใกล้ชิดขณะครุครูรอบปียกำลังดำเนินกิจกรรม โดย เทคนิคที่ใช้คือ ใช้สื่อการสอนช่วยในการนำเสนอ, อภิปรายกลุ่มย่อย</p>			<p>การเข้าร่วมอบรมเชิงปฏิบัติการ</p>
<p>2. การกำหนดลักษณะของเนื้อหา</p>	<p>เทคนิคที่ผู้วิจัยนำมาใช้ได้แก่ เน้นการปฏิบัติมากกว่าการบรรยาย ทฤษฎี โดยให้ครุครูรอบปียได้ร่วมกันคิด ร่วมออกแบบและสะท้อนผลการดำเนินงานตรूपียะห์ที่ผ่านมา เกี่ยวกับแนวทางการดำเนินกลุ่มศึกษาอัลกรอ่าน โดยผู้วิจัยนำเสนอวิดีโอตัวอย่างการดำเนินการกิจกรรมตรूपียะห์นักเรียนของครุครูกลุ่มตัวอย่าง และให้แต่ละกลุ่มจับกลุ่มทดลองทำ</p>	<p>ผู้วิจัยและครุครูรอบปีย</p>	<p>หลักสูตรฯ</p>	

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
	กลุ่มศึกษาอัลกุรอานหรือฮาลาเกาะห์ตามที่หลกสูตรโรงเรียนกำหนด โดยมีวิทยากรและผู้วิจัยเองคอยสังเกต บันทึกและสะท้อนผลสู่ครูมูร็อบบียเพื่อปรับปรุงแก้ไข			
3. การกำหนดหรือจำนวนผู้เข้าอบรม	โดยผู้วิจัยใช้กลุ่มครูมูร็อบบียจำนวน 12 ท่าน โดยคัดเลือกตามเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออกที่กำหนดไว้แล้ว เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อย่างทั่วถึง	ผู้วิจัย ครูมูร็อบบีย		
4. การกำหนดบทบาทผู้เข้าอบรมผู้เข้าร่วมอบรมฯ	บทบาทผู้เข้าอบรม (ครูมูร็อบบีย) และวิทยากร คอยประเมินผู้เข้าร่วมอบรมเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ และสามารถดำเนินกิจกรรมได้ โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ความสามารถ และเป็นกันเอง มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	ผู้วิจัยและ ครูมูร็อบบีย		
5. การสะท้อนผล	1.การสะท้อนผลโดยผู้วิจัยเปิดเวทีให้ครูมูร็อบบียสรุปสะท้อนผลการเก็บข้อมูลหลังจากการดำเนินกิจกรรมตามกำหนดการเสร็จแล้ว ในภายหลังก่อนการปิดการอบรม 2. ผู้วิจัยประเมินผลภาพรวมการอบรมใช้ การสังเกต โดยมีเครื่องมือที่สำคัญคือ แบบสังเกตการเข้าร่วมกิจกรรม ความรู้ ความ	ผู้วิจัยและ ครูมูร็อบบีย		

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
	เข้าใจ และการปฏิบัติกิจกรรม กลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านตามหลักสูตร ได้ที่โรงเรียนกำหนด			

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge management)

ขั้นตอนที่ 3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge management) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิด องค์ความรู้ใหม่ ส่งผลให้เกิดความเข้าใจ สร้างแรงจูงใจ และแบ่งปันประสบการณ์ที่ดี โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ภายหลังการประชุมเพื่อทำความเข้าใจครูมูร็อบบียี่เพื่อสร้างความตระหนักในการขับเคลื่อนงานตริบียะฮ์ในโรงเรียน และการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว ครูมูร็อบบียี่แต่ละคนจะทำหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมฮาลาเกาะฮ์หรือกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านกับนักเรียนแต่ละกลุ่มตามหลักสูตรและหลักการที่ได้รับการอบรมตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 เครื่องมือที่ครูมูร็อบบียี่ใช้ในการดำเนินงานตริบียะฮ์คือ หลักสูตรการดำเนินงานตริบียะฮ์นักเรียน โดยมีนักเรียนในการดูแลของแต่ละคน 10-13 คน

หลังจากครูมูร็อบบียี่ได้ดำเนินการกลุ่มศึกษาอิสลามแล้ว ทางผู้วิจัยจะนัดประชุมครูดังกล่าวที่ห้องประชุมเพื่อสะท้อนผลที่ครูมูร็อบบียี่ได้ลงไปดำเนินการตามแผนการเรียนรู้รายคาบ การสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์แล้วเขียนเป็นสรุปผลพร้อมจัดทำเป็นเอกสาร เพื่อนำผลที่ได้รับอภิปรายผลและสรุปผลการดำเนินงานต่อไป โดยกำหนดการสะท้อนผลการดำเนินงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง รวม 5 ครั้ง และนำผลที่ได้ไปแก้ไขปรับปรุงต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (AAR : After Action Review) และ หลักสูตรการดำเนินกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่าน โดยสามารถนำเสนอตามตารางที่ 8 ดังนี้

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
1. ขั้นเริ่ม กิจกรรม	1. ผู้วิจัยได้คัดเลือกหาผู้นำหรือ ทีมนำกลุ่ม โดยได้อธิบายถึง หลักการและเหตุผล รายละเอียด ที่จำเป็น ให้เข้าใจ เพื่อให้ทีมนำ สามารถดำเนินกิจกรรมได้ตาม เป้าหมายที่วางไว้ กล่าวคือ ทุกคน	1. ผู้วิจัย 2. ครูมูร็อบ บียี่	บันทึกการเข้า ร่วมการอบรม	แบบ บันทึกการ ทบทวน หลังการ ปฏิบัติงาน และ

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
	<p>ในกลุ่มสามารถสะท้อนผลได้อย่างอิสระ</p> <p>2. ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อในการดำเนินกิจกรรม คือ การสะท้อนผลการดำเนินงานตรปียะห์ของครูมูรีอบปีย์ โดยมีขอบเขตจากการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านที่ได้ดำเนินการ จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนผลที่เกิดขึ้นในกลุ่มของตัวเอง โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้บันทึกผลด้วยตัวเอง</p>			<p>หลักสูตร</p> <p>การดำเนินงาน</p> <p>ตรปียะห์</p> <p>สำหรับ</p> <p>ครูมูรีอบปีย์</p>
2. ขั้นตอนกิจกรรม	<p>1. ผู้วิจัยทำหน้าที่ร่วมกันทึมนำในการตั้งประเด็น เช่น เป้าหมายในการสะท้อนผลครั้งนี้คืออะไร สิ่งแต่ละท่านบรรลุเป้าหมายคืออะไร เพราะเหตุใด สิ่งที่ไม่บรรลุเป้าหมายคืออะไร เพราะเหตุใด</p> <p>2. ผู้วิจัยมอบหมายให้เลขากลุ่มทำหน้าที่ในการจับประเด็นร่วมกับผู้วิจัย บันทึกเรื่องราวที่แต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจากการสนทนา บันทึกย่อสาระสำคัญที่เกิดขึ้น และปรับเป็นเอกสารอย่างเป็นระบบ</p>	<p>1. ผู้วิจัย</p> <p>2. ครูมูรีอบปีย์</p>	<p>บันทึกการสะท้อนผล</p>	
3. สรุปและสะท้อนผล	<p>1. ผู้วิจัยร่วมกับครูมูรีอบปีย์ร่วมทบทวนหรือประเมินผลของกิจกรรมในแต่ละครั้งว่ามีจุดเด่น</p>	<p>1. ผู้วิจัย</p> <p>2. ครูมูรีอบปีย์</p>		

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
เพื่อต่อยอดความคิด	จุดด้อย รวมทั้งโอกาสและอุปสรรคอย่างไรบ้างในการดำเนินกิจกรรม เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมและการสะท้อนผลในครั้งต่อไปให้ดีขึ้น 2. ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้สมาชิกที่ร่วมกิจกรรมในกลุ่มได้เสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ เพิ่มเติมเพื่อการปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้			

ขั้นตอนที่ 4 การนิเทศติดตาม (supervision)

การนิเทศเป็นกระบวนการที่ผู้นิเทศให้การแนะนำให้กลุ่มเป้าหมายเพื่อให้เกิดความรู้ เข้าใจ และนำแนวทางการตรึงปีเยฮันนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา จัดกิจกรรมโดยกำหนดให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับครูมูรอบปีเย โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา เป็นผู้นิเทศกำกับ ติดตาม เพื่อให้การดำเนินงานขับเคลื่อนไปอย่างต่อเนื่องเป็นระยะๆ ตามรายละเอียดตารางที่ 9 ดังนี้

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
การนิเทศ	1. ผู้ วิ จั ย ศึ ก ษา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินการนิเทศ โดยผู้วิจัยศึกษาวิธีการแนวทางในการนิเทศ และผลที่ต้องการจากการนิเทศ	- ผู้วิจัย - ครูมูรอบปีเย	- บันทึก การนิเทศ	- แบบ บันทึกการ นิเทศ

ประเด็น	ขั้นตอน	ผู้เกี่ยวข้อง	เอกสาร/ฟอร์ม	เครื่องมือ
	<p>2. ผู้วิจัยออกแบบการนิเทศ โดยนำข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากข้อ 1 มาสังเคราะห์ร่างรูปแบบการนิเทศและนำต้นแบบรูปแบบหรือเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นไปตรวจสอบความสมเหตุสมผล โดยผู้เชี่ยวชาญ นำผลที่ได้จากการตรวจสอบไปแก้ไขปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>3. ผู้วิจัยนำรูปแบบและเครื่องมือไปใช้ในภาคสนาม โดยใช้วิธีการทดลองเชิงปฏิบัติการกับกลุ่มตัวอย่าง</p> <p>4. นำผลที่ได้จากการนิเทศมาประมวลผลแล้วสรุปผลนำเสนอเป็นลายลักษณ์อักษรต่อไป</p>			

ผู้วิจัยเป็นผู้เฝ้าทิศการจ้ดกิจกรรมกลุ่มศึกษาของครุมนู้อบปี๋ในการดำเนินงานตรปียะฮ์เอง และนำผลที่ได้มาร่วมพุดคุษ สะท้อนผลร่วมกันกับครุมนู้อบปี๋กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ครุมนู้อบปี๋ได้แลกเปลี่ยนเปลี่ยนร่วมกัน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ร่วมร่วมประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประมวผล

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำแนกเป็นประเภท ลักษณะ วิธีการการสร้าง และการหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ประเภทเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

3.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ตามหลักสูตรกำหนด ได้แก่ หลักสูตรการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา

3.1.2 เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

3.1.2.1 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการจัดประชุม

3.1.2.2 แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการอบรมเชิงปฏิบัติการ

3.1.2.3 แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติการ

3.1.2.4 แบบบันทึกผลการนิเทศ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

3.2.1 หลักสูตรการดำเนินงานตรปียะฮ์สำหรับครุมนู้อบปี๋ โดยคู่มือหรือหลักสูตรในการตรปียะฮ์ที่ผู้วิจัยนำมาใช้การดำเนินงานตรปียะฮ์ของครุมนู้อบปี๋ในครั้งนี้ผู้วิจัยเป็นคณะกรรมการในการยกร่างหลักสูตร ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญวิพากษ์และแก้ไขเรียบร้อยแล้วก่อนนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทั้งนี้เป็นหลักสูตรที่สถาบันอัสสลามได้มอบหมายให้คณะกรรมการดำเนินงานซึ่งผู้วิจัยได้เป็นผู้ออกแบบหลักสูตรร่วม โดยมีรายละเอียดการดำเนินการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร ดังกล่าวผู้วิจัยนำเสนอขั้นตอนที่ได้ดำเนินการก่อนนำมาใช้พัฒนาครุมนู้อบปี๋ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นต่อการพัฒนาหลักสูตรการดำเนินงานตรปียะฮ์สำหรับครุมนู้อบปี๋ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการตรึงปิยะธำนักเรียน เครื่องมือและรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหลักสูตร
2. ศึกษาสำรวจองค์ความรู้อิสลาม เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างกรอบความคิดเบื้องต้นของหลักสูตรหลักสูตรการดำเนินงานตรึงปิยะธำสำหรับครูมุร้อบปิยะ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร เป็นการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับเนื้อหา รายละเอียดตามหลักสูตรแกน และองค์ความรู้ในอิสลามในด้านต่างๆจากเอกสารที่เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับเจตนารมณ์แห่งหลักสูตร
3. ศึกษาเอกสารหลักสูตรตรึงปิยะธำแกนกลางของสถาบันอิสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี พุทธศักราช 2562 เพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตร

กลุ่มตัวอย่างหรือแหล่งข้อมูล

1. งานวิจัยที่เกี่ยวกับการตรึงปิยะธำ เพื่อเป็นแนวทางในการสำรวจองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการตรึงปิยะธำ
2. ปรัชญา แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในอิสลามและการตรึงปิยะธำ
3. หลักสูตรตรึงปิยะธำแกนกลางของสถาบันอิสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี พุทธศักราช 2562

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบวิเคราะห์เอกสารงานวิจัย ปรัชญา แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาในอิสลามและการตรึงปิยะธำ และหลักสูตรตรึงปิยะธำแกนกลางของสถาบันอิสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี พุทธศักราช 2562

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยศึกษา วิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการตรึงปิยะธำในอิสลาม
2. ผู้วิจัยศึกษาสำรวจองค์ความรู้อิสลามที่สอดคล้องตามหลักสูตรกำหนดจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง
3. ผู้วิจัยศึกษาเอกสารหลักสูตรตรึงปิยะธำแกนกลางของสถาบันอิสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี พุทธศักราช 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา รวมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการตรึงปิยะธำ

ขั้นตอนที่ 2 เพื่อพัฒนาและหาคุณภาพของหลักสูตร

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนากรอบหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสถาบันอิสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี พุทธศักราช 2562

วิธีการศึกษา

1. การกำหนดโครงสร้างหลักสูตรระดับมัธยมศึกษาตอนต้นของสถาบันอิสลาม มหาวิทยาลัยฟาฏอนี พุทธศักราช 2562 โดยการดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการวิเคราะห์เอกสารจากตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดโครงสร้างของหลักสูตร ดังนี้

- 1.1 หลักการของหลักสูตร
- 1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร
- 1.3 คำอธิบายในรายวิชาต่างๆที่กำหนด
- 1.4 หน่วยการเรียนรู้หรือโครงสร้างการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน
- 1.5 แผนการจัดการเรียนรู้รายคาบตามกลุ่มนักเรียนที่หลักสูตรระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียน

กำหนด มีรายละเอียดของแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

ตารางที่ 10 ตารางแจกแจงการใช้แผนการจัดการเรียนรู้

แผนที่	หัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่สำคัญ	เวลาเรียน (ชม.)
1	เนื้อหาหลักได้แก่ ซูเราะห์อัตติบ อายะห์ที่ 1-4 มุมมองชีวประวัติของ ฮาบะฮ์ อิบูบักร์ อัศคีดีก โดยมีกิจกรรมการดำเนินการตามแผน ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1) การเริ่มด้วยข้อเตือนใจหรือข้อคิดเพื่อกระตุ้นผู้เรียน (ตักกียะฮ์) ใช้เวลา 3-5 นาที 2) ตัวแทนนำเสนอตีฟซีร์อัลกุรอานซูเราะห์อัตติบ โองการที่ 1-4 (เนื้อหาตามหลักสูตรกำหนด) ใช้เวลา 30 นาที (ทุกคนร่วมกัน ถอดบทเรียนร่วมกัน) 3) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอมุมมองชีวประวัติฮาบะฮ์ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที 	2

แผนที่	หัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่สำคัญ	เวลาเรียน (ชม.)
	<ol style="list-style-type: none"> 4) ครูมูร็อบบีย์สอบถามปัญหาสมาชิกในกลุ่มพร้อมหาแนวทางร่วมกัน ใช้เวลา 15 นาที 5) ครูมูร็อบบีย์ติดตามอามัลในรอบสัปดาห์ของสมาชิกรายบุคคล ใช้เวลาประมาณ 10 นาที 6) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับโลกมุสลิมในหรือต่างประเทศ ใช้เวลาประมาณ 15 นาที 7) ครูมูร็อบบีย์แบ่งหน้าที่แก่สมาชิกในการพบปะครั้งถัดไป ใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที 	
2	<p>เนื้อหาหลักได้แก่ ซูเราะฮ์อัลติ็น อายะฮ์ที่ 1-4 มุมมองชีวิตซอฮาบะฮ์ อุมัร บิน อัล-ค็อตตอบ โดยมีกิจกรรมการดำเนินการตามแผนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การเริ่มด้วยข้อเตือนใจหรือข้อคิดเพื่อกระตุ้นผู้เรียน (ตัจกียะฮ์) ใช้เวลา 3-5 นาที 2) ตัวแทนนำเสนอทัฟซีร์อัลกุรอานซูเราะฮ์อัลติ็น โองการที่ 1-4 (เนื้อหาตามหลักสูตรกำหนด) ใช้เวลา 30 นาที (ทุกคนร่วมกันถอดบทเรียนร่วมกัน) 3) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอมุมมองชีวิตซอฮาบะฮ์ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที 4) ครูมูร็อบบีย์สอบถามปัญหาสมาชิกในกลุ่มพร้อมหาแนวทางร่วมกัน ใช้เวลา 15 นาที 5) ครูมูร็อบบีย์ติดตามอามัลในรอบสัปดาห์ของสมาชิกรายบุคคล ใช้เวลาประมาณ 10 นาที 6) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับโลกมุสลิมในหรือต่างประเทศ ใช้เวลาประมาณ 15 นาที 	2

แผนที่	หัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่สำคัญ	เวลาเรียน (ชม.)
	7) ครูมูร์ออบบีย์แบ่งหน้าที่แก่สมาชิกในการพบปะครั้งถัดไป ใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที	
3	<p>เนื้อหาหลักได้แก่ ซูเราะฮ์อัตตีนิ อายะฮ์ที่ 1-4 มุมมองชีวิตประวัติดชอฮาบะฮ์ อุซมาน บิน อฟฟาน โดยมีกิจกรรมการดำเนินการตามแผนดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การเริ่มด้วยข้อเตือนใจหรือข้อคิดเพื่อกระตุ้นผู้เรียน (ตัสกียะฮ์) ใช้เวลา 3-5 นาที 2) ตัวแทนนำเสนอตัฟซีร์อัลกุรอานซูเราะฮ์อัตตีนิ โองการที่ 1-4 (เนื้อหาตามหลักสูตรกำหนด) ใช้เวลา 30 นาที (ทุกคนร่วมกัน ถอดบทเรียนร่วมกัน) 3) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอมุมมองชีวิตชอฮาบะฮ์ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที 4) ครูมูร์ออบบีย์สอบถามปัญหาสมาชิกในกลุ่มพร้อมหาแนวทางร่วมกัน ใช้เวลา 15 นาที 5) ครูมูร์ออบบีย์ติดตามอามัลในรอบสัปดาห์ของสมาชิกรายบุคคล ใช้เวลาประมาณ 10 นาที 6) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับโลกมุสลิมในหรือต่างประเทศ ใช้เวลาประมาณ 15 นาทีครูมูร์ออบบีย์แบ่งหน้าที่แก่สมาชิกในการพบปะครั้งถัดไป ใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที 	2
4	<p>เนื้อหาหลักได้แก่ ซูเราะฮ์อัตตีนิ อายะฮ์ที่ 1-4 มุมมองชีวิตประวัติดชอฮาบะฮ์อาลี บิน อบีฏอลิบ โดยมีกิจกรรมการดำเนินการตามแผน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การเริ่มด้วยข้อเตือนใจหรือข้อคิดเพื่อกระตุ้นผู้เรียน (ตัสกียะฮ์) ใช้เวลา 3-5 นาที 	2

แผนที่	หัวข้อเรื่องหรือประเด็นที่สำคัญ	เวลาเรียน (ชม.)
	<p>2) ตัวแทนนำเสนอศัพท์อัลกุรอ่านซูเราะห์อัตติบ โองการที่ 1-4 (เนื้อหาตามหลักสูตรกำหนด) ใช้เวลา 30 นาที (ทุกคนร่วมกัน ถอดบทเรียนร่วมกัน)</p> <p>3) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอมุมมองชีวิตซอฮาบะฮ์ ใช้เวลาประมาณ 20 นาที</p> <p>4) ครูมูร็อบบีย์สอบถามปัญหาสมาชิกในกลุ่มพร้อมหาแนวทางร่วมกัน ใช้เวลา 15 นาที</p> <p>5) ครูมูร็อบบีย์ติดตามอามัลในรอบสัปดาห์ของสมาชิกรายบุคคล ใช้เวลาประมาณ 10 นาที</p> <p>6) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับโลกมุสลิมในหรือต่างประเทศ ใช้เวลาประมาณ 15 นาที</p> <p>ครูมูร็อบบีย์แบ่งหน้าที่แก่สมาชิกในการพบปะครั้งถัดไป ใช้เวลาประมาณ 5-10 นาที</p>	

* จำนวนแผนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้เป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ทั้งหมด 5 แผนการจัดการเรียนรู้ รวม 10 ชั่วโมง

2. การตรวจสอบคุณภาพโครงสร้างหลักสูตร ภายหลังจากที่มีการสร้างหลักสูตรแล้วขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบคุณภาพของโครงสร้างหลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร และพิจารณาความสอดคล้องเหมาะสม ของหลักสูตรดังนี้

2.1 การประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร เป็นการประเมินแต่ละองค์ประกอบของโครงร่างหลักสูตรว่ามีความเหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษาหรือไม่

2.2 การประเมินความสอดคล้องของโครงร่างหลักสูตร เป็นการประเมินว่าองค์ประกอบต่างๆ ของโครงร่างหลักสูตรมีความสอดคล้องกันเพียงใด ทั้งหลักการของหลักสูตร จุดมุ่งหมายของหลักสูตร รายละเอียดที่เกี่ยวข้องแต่ละวิชา หน่วยการเรียนรู้ และแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ

กลุ่มตัวอย่างหรือแหล่งข้อมูล

ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตรตรวจสอบความเหมาะสมและความสอดคล้องของหลักสูตรได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจงจำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบตรวจสอบหลักสูตร (IOC) จำนวน 1 ฉบับ โดยมีขั้นตอนในการสร้าง

ดังนี้

- 1) ศึกษารายละเอียดของโครงร่างหลักสูตร
- 2) กำหนดประเด็นที่จะทำการประเมินแล้วนำมาเขียนเป็นข้อคำถาม
- 3) นำแบบประเมินให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข
- 4) นำแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบประเด็นต่างๆ ของลักษณะของข้อคำถาม และภาษาที่ใช้
- 5) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบประเมินให้กลุ่มตัวอย่างและเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบประเมินความเหมาะสมของโครงร่างหลักสูตร ผู้วิจัยจะเสนอในรูปของคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำคำตอบจากแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนมาหาค่าน้ำหนักเป็นคะแนน ดังนี้

มีความเห็นว่า	เหมาะสมมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มีความเห็นว่า	เหมาะสมมาก	ให้	4	คะแนน
มีความเห็นว่า	เหมาะสมปานกลาง	ให้	3	คะแนน
มีความเห็นว่า	เหมาะสมน้อย	ให้	2	คะแนน
มีความเห็นว่า	เหมาะสมน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

จากนั้นคำนวณคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมจากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ เทียบเกณฑ์ ดังนี้

ช่วงคะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ช่วงคะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ช่วงคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ช่วงคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ช่วงคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสม คือ ถ้าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าโครงสร้างหลักสูตรมีคุณภาพเหมาะสมในเบื้องต้น ไม่ต้องทำการปรับปรุง

2) การวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบประเมินความสอดคล้องของโครงสร้างหลักสูตร ใช้ประยุกต์ใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item – Objective Congruence = IOC) ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 ถือว่าโครงสร้างหลักสูตรนั้นมีความสอดคล้อง ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

ขั้นตอนที่ 3 ทดลองใช้หลักสูตรการดำเนินงานตรียะฮ์สำหรับครูมูร็อบบีย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อใช้หลักสูตรการดำเนินงานตรียะฮ์สำหรับครูมูร็อบบีย โดยมีวิธีการและขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

โดยมีวิธีการและขั้นในการดำเนินการ คือ ทดลองเพื่อหาคุณภาพของหลักสูตร การดำเนินการในขั้นตอนนี้เป็นการนำหลักสูตรที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการนำหลักสูตรไปใช้จริง การทดลองใช้หลักสูตรในขั้นนี้จะเป็นการทดลองเพื่อหาคุณภาพของหลักสูตร จะทดลองใช้หลักสูตรในหน่วยการเรียนรู้ที่ผู้วิจัยสนใจ คือ แผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ (หลักสูตรการดำเนินงานตรียะฮ์สำหรับครูมูร็อบบีย) ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ระยะเวลา 8 ชั่วโมง ซึ่งในหน่วยการเรียนรู้ที่เลือกนั้นผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษา อัลกุรอ่านด้วยตัวเอง การดำเนินการในขั้นตอนนี้มีรายละเอียด ดังนี้

วิธีการศึกษา

ในขั้นทดลองใช้หลักสูตรการดำเนินงานตรียะฮ์สำหรับครูมูร็อบบีย โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร ดำเนินการทดลองใช้หลักสูตร ในขั้นนี้ผู้วิจัยนำหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นจากขั้นตอนที่ 2 ไปทดลองสอนกับนักเรียนกลุ่มแกนนำระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จำนวน 10 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มทดลองเพื่อหาคุณภาพของหลักสูตร ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เป็นการศึกษาความเป็นไปได้ของหลักสูตรในด้านภาษา การจัดกระบวนการกลุ่มตามแนวทางที่ทางสถานศึกษา กำหนดและระยะเวลาที่ใช้ เป็นต้น โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนรู้เอง

กลุ่มตัวอย่างหรือแหล่งข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองใช้หลักสูตร ได้แก่ กลุ่มนักเรียนแกนนำ ภาคเรียน ที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ระยะเวลา 5 หน่วยการเรียนรู้ รวม 10 ชั่วโมง ได้มาโดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้วิธีการสังเกต โดยนำแบบสังเกตบันทึกข้อมูลแบบพรรณนา

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินหลักสูตรการตรึงยี่ห้อสำหรับครูมัธยม

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินหลักสูตรการตรึงยี่ห้อสำหรับครูมัธยม โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา ที่พัฒนาขึ้นโดยใช้กรอบแผนการจัดกิจกรรมจำนวน 5 แผน รวม 10 ชั่วโมง

วิธีการศึกษา

ในขั้นนี้เป็นการประเมินผลการใช้หลักสูตรของครูมัธยม โดยดำเนินการดังนี้

1. การประเมินปัจจัยเบื้องต้นในด้าน บุคลากร สื่อ วัสดุ อุปกรณ์การศึกษาและแหล่งเรียนรู้ นักเรียน และปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการกิจกรรมและการบริหารหลักสูตร
2. การประเมินกระบวนการ ในด้านกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลและการบริหารหลักสูตร
3. การประเมินผลผลิต เป็นการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตรที่ได้จากการทดลองกับกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนที่ 3

กลุ่มตัวอย่างหรือแหล่งข้อมูล

- 1) ผู้บริหารกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 คน ที่ทำหน้าที่ในการตรึงยี่ห้อนักเรียนตามระบบที่โรงเรียนกำหนด
- 2) ครูมัธยมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ และผลผลิตจากการนำหลักสูตรไปใช้ โดยใช้แบบสอบถามความคิดเห็นแก่ครูมัธยมที่ใช้หลักสูตร และผู้บริหารโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบลิเคิร์ท ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูล เนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรโดยทั่วไปเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้น ผลผลิตและกระบวนการนำหลักสูตรไปใช้ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด สำหรับครูและผู้บริหาร โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	5	คะแนน
มาก	หมายถึง	4	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	2	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1	คะแนน

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาโดยพิจารณาความเหมาะสมของข้อความและภาษาที่ใช้ แล้วนำผลการพิจารณา มาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าแบบสอบถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80 – 1.00

4. นำแบบสอบถามเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยาลัยฯ อีกครั้งและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้เก็บรวบรวมข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างจริงตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและเกณฑ์การแปลความหมาย

นำผลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมาตรวจให้คะแนนและหาค่าเฉลี่ยของคะแนนรายข้อ เกณฑ์การแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยน้ำหนักคะแนนรายข้อแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือนั้นคำนวณคะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมจากความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ โดยเทียบเกณฑ์ ดังนี้

ช่วงคะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง	เหมาะสมมากที่สุด
ช่วงคะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง	เหมาะสมมาก
ช่วงคะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง	เหมาะสมปานกลาง
ช่วงคะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อย
ช่วงคะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง	เหมาะสมน้อยที่สุด

การกำหนดคะแนนเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสม คือ ถ้าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่าตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป ถือว่าปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการและผลผลิตของหลักสูตรรายการนั้นมีความเหมาะสม

3.2.2 แบบประเมินความพึงพอใจในการจัดประชุม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู มูร้อบบียในการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจเพื่อเป็นกรอบในการสร้างคำถาม

2. สร้างแบบสอบถามความพึงพอใจโดยใช้ข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) และกำหนดเกณฑ์มาทำข้อมูลในการประเมิน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

3. จำนวน 23 ข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วยความคิดเห็นเกี่ยวกับ 1) ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการดำเนินงาน 3) การดำเนินงาน และ 4) การประเมินและการรายงานผล

4. นำแบบสอบถามความพึงพอใจเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจความถูกต้องและเหมาะสมของแบบสอบถาม แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มตัวอย่างหรือแหล่งข้อมูล

ครูมัธยมที่วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมประชุมเพื่อทำความเข้าใจในการดำเนินงาน ตรีปิยะธำ
นักเรียนของครูมัธยม โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการประชุม โดยแจกแบบประเมินความพึงพอใจให้กับครูมัธยมกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 12 คน ประเมินผลการเข้าร่วมประชุมตามประเด็นที่กำหนด แล้วนำมาประมวลผลเป็นความเรียงหรือพรรณนา พร้อมค่าเฉลี่ยร้อยละและหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้มานำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบค่าเฉลี่ยร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพรรณนาวิเคราะห์หรือความเรียง

3.2.3 แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)

วัตถุประสงค์

เพื่อเป็นการทบทวนหรือเป็นกระบวนการเพื่อวิเคราะห์ว่าเกิดเหตุอะไร สาเหตุของการเกิด และจะสามารถดำเนินการให้ดีกว่าเดิมได้อย่างไร โดยเอาบทเรียนจากความสำเร็จและความล้มเหลวของการทำงาน

ที่ผ่านมา นำมาซึ่งการพัฒนาหรือการปรับปรุงการทำงาน ผ่านเวทีที่สะท้อนการมีส่วนร่วมในการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น

วิธีการศึกษา

ทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR) ทันที หลังจากครุมนโยบายได้นำแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบไปใช้เพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือตกหล่น โดยทุกคนมีส่วนร่วมในบรรยากาศที่อิสระ ตั้งคำถามให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ผ่านข้อคำถาม

1) ถามตัวเองว่า สิ่งที่เราควรจะได้รับคืออะไร

2) ถามตัวเองว่าสิ่งที่เกิดขึ้นจริงคืออะไร หมายถึง ทีมงานต้องเข้าใจและเห็นด้วยความจริงที่เกิดขึ้น พึงระลึกไว้ว่า จุดประสงค์ก็คือการแยกแยะปัญหาไม่ใช่การกล่าวหา หรือกล่าวโทษ

3) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างแผนงานกับความจริง การเรียนรู้ความจริงเริ่มต้นด้วยทีมเปรียบเทียบแผนงานกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริง และตัดสินใจว่า ทำไมจึงเกิดความแตกต่าง และได้เรียนรู้อะไร จำแนกให้เห็นและอธิบายถึงความสำเร็จและสิ่งที่ขาดหายไป ใส่ในแผนงานเพื่อดำเนินการให้ถึงความสำเร็จและพัฒนาปรับปรุงในสิ่งที่ขาดหายไป

4) มอบหมายให้ตัวแทนสมาชิกจากกลุ่มตัวอย่างบันทึกประเด็นสำคัญ การบันทึกประเด็นสำคัญ หลังจากที่ได้มีการชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำ AAR แล้ว ถึงสิ่งที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับสิ่งที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ภายในทีมงานด้วยกันและเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการเรียนรู้ที่กว้างมากขึ้นกว่าเดิมในองค์กร

กลุ่มตัวอย่าง

ครุมนโยบายซึ่งผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชุมครุมนโยบายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน ร่วมสะท้อนผลการดำเนินงานตามประเด็นสำคัญ ได้แก่ เป้าหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลการปฏิบัติหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง (โดยสรุป) งานและขั้นตอนที่ทำได้ดี อุปสรรคหรือข้อจำกัดที่พบในระหว่างการปฏิบัติงาน ประเด็นอื่นๆ ที่ได้เรียนรู้หรือค้นพบและข้อปฏิบัติในการดำเนินงานครั้งต่อไป บันทึกรวบรวมเป็นการพรรณนาหรือความเรียง

การวิเคราะห์ข้อมูล

อุปสรรค/ข้อจำกัด/ข้อขัดข้อง ที่พบในระหว่างการปฏิบัติงาน

3.2.4 แบบบันทึกการนิเทศ

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานของครุมนโยบาย

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด หลักการเกี่ยวกับการสร้าง
2. นำแบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานของครูมูร็อบบียี่ไปร่วมสังเกตกระบวนการที่ดำเนินการในกลุ่มศึกษา
3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบบันทึกการสังเกตเพื่อเป็นกรอบในการสร้างเครื่องมือ
4. สร้างแบบบันทึกการสังเกต โดยใช้ข้อความแบบแบบปลายเปิดเน้นกระบวนการตามขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมกลุ่มต้อบปียะษ์ของครูมูร็อบบียี่ ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถเขียนข้อมูลได้อย่างอิสระตามที่ได้สังเกตเห็นตามประเด็นที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องตามกรอบของคู่มือการดำเนินกิจกรรม
5. กำหนดประเด็นต่างๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลสอดคล้องกับคู่มือต้อบปียะษ์ โดยมีประเด็น คือ 1) การเริ่มด้วยข้อเตือนใจหรือข้อคิดเพื่อกระตุ้นผู้เรียน (ต้อบปียะษ์) 2) ตัวแทนนำเสนอต้อบปียะษ์ อัลกุรอานซูเราะห์อัตติิน 3) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอมุมมองชีวิตซอฮาบะษ์ 4) ครูมูร็อบบียี่สอบถามปัญหาสมาชิกในกลุ่มพร้อมหาแนวทางร่วมกัน 5) ครูมูร็อบบียี่ติดตามอามัลในรอบสัปดาห์ของสมาชิกรายบุคคล 6) ตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมายนำเสนอข่าวสารเกี่ยวกับโลกมุสลิมในหรือต่างประเทศ และครูมูร็อบบียี่แบ่งหน้าที่แก่สมาชิกในการพบปะครั้งถัดไป โดยแต่ละขั้นตอนเก็บรวบรวมข้อมูลตามรายละเอียดที่กำหนดไว้แล้ว

4. นำแบบบันทึกการสังเกตการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเครื่องมือ แล้วปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ

กลุ่มตัวอย่าง

ครูมูร็อบบียี่ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบบันทึกการสังเกตการจัดกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานของครูมูร็อบบียี่ไปร่วมสังเกตกระบวนการที่ดำเนินการในกลุ่มศึกษา แล้วบันทึกสิ่งที่ได้จากการสังเกตกระบวนการกลุ่มตามแบบฟอร์มที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ภายหลังจากที่บันทึกการสังเกตเรียบร้อยแล้วผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลกับครูมูร็อบบียี่กลุ่มตัวอย่างอีกครั้งเพื่อตรวจสอบผล
2. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ หรือความเรียง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ จังหวัดสงขลา เพื่อขออนุญาตให้โรงเรียนเป็นฐานในการวิจัย

4.2 ดำเนินการพัฒนาครุมนูรีอบปี๋ในการดำเนินงานตรปียะฮันนักเรียน

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการพัฒนาครุมนูรีอบปี๋ในการดำเนินงานตรปียะฮันนักเรียน โดยใช้เครื่องมือประกอบด้วย คู่มือการดำเนินงานตรปียะฮันของครุมนูรีอบปี๋ แบบประเมินความพึงพอใจ แบบสังเกตและแบบบันทึกการนิเทศการดำเนินงานตรปียะฮันนักเรียนของครุมนูรีอบปี๋โดยเก็บรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมต่างๆ ที่ครุมนูรีอบปี๋และผู้เกี่ยวข้องตามกระบวนการและขั้นตอนของการวิจัยแล้วนำข้อมูลที่ได้ไปจัดเป็นหมวดหมู่เพื่อนำไปใช้ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการดังนี้

5.1.1 นำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจ แบบสังเกตและบันทึกการนิเทศการดำเนินงานตรปียะฮันนักเรียนของครุมนูรีอบปี๋มาตรวจสอบความถูกต้อง จัดกลุ่มข้อมูลตามความมุ่งหมาย การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation Technique) และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของข้อมูล

5.1.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินความพึงพอใจ แบบสังเกตและบันทึกการนิเทศการดำเนินงานตรปียะฮันนักเรียนของครุมนูรีอบปี๋ โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) หรือความเรียง

5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

5.2.1 การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})

5.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ มีวัตถุประสงค์พัฒนาครูผู้รอบบียในการดำเนินงานตรปียะษนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา ผลการพัฒนาครูผู้รอบบียในการดำเนินงานตรปียะษนักเรียน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยกิจกรรมหลัก 4 กิจกรรม ตามรายละเอียด ดังนี้

1. การประชุมเพื่อทำความเข้าใจ (group meeting)

เพื่อให้ครูผู้รอบบียมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการดำเนินงานตรปียะษผ่านกิจกรรมกลุ่มศึกษาอิสลาม ผ่านกรอบเกี่ยวกับการเข้าใจหลักสูตรตรปียะษ โครงสร้างหลักสูตร การจัดจัดทำหน่วยแผนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านเพื่อการนำไปใช้ ผลการประชุมดังกล่าว พบว่า การดำเนินการกลุ่มฮาลาเกาะษของครูผู้รอบบีย เนื่องด้วยนโยบายของโรงเรียนครูทุกคนที่เข้ามาปฏิบัติหน้าในหน้าที่ต่างๆ ทั้งครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาต้องทำหน้าที่ในการเป็นครูผู้รอบบีย ส่งผลทำให้การพัฒนาครูเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในการดำเนินงานตรปียะษ การให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจ เพื่อให้ครูสามารถนำหลักสูตรตรปียะษไปใช้ในการนำกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านได้ จึงได้มีการระดมความคิดเห็น ร่วมกันสะท้อนและปรึกษาหารือถึงแนวทางในการดำเนินงานตรปียะษนักเรียนของครูผู้รอบบียให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของหลักสูตรการดำเนินงานกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านที่ทางโรงเรียนกำหนดผ่านเวทีการประชุมร่วมเพื่อทำความเข้าใจ ซึ่งมีข้อค้นพบจากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและคะแนนความพึงพอใจในการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนัก แสดงผลในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนัก

รายละเอียดประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปรผล
	\bar{X}	S.D	
1. การสะท้อนสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ			
1.1 การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้รอบบิยในการต้รปิยะษณ์นักเรียนอย่างต่อเนือ่ง	4.23	0.60	ดี
1.2 การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสแบบมีส่วนร่วมทั้งองค์กร	4.31	0.63	ดี
1.3 มีฝ้งองค์กรในการบริหารงานด้ำนการต้รปิยะษณ์นักเรียนอย่างชัดเจนและเป็นที่รับรู้โดยทั่วกันเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละงาน	4.62	0.65	ดี
1.4 โรงเรียนนำผลสะท้อนของครูผู้รอบบิยในการดำเนินงานต้รปิยะษณ์นักเรียน มาพัฒนางานอย่างต่อเนือ่ง	4.46	0.66	ดี
1.5 การศึกษาต้นแบบการดำเนินงานต้รปิยะษณ์เพื่อนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน			
1.6 การแต่งตั้งคณะทำงานด้ำนการต้รปิยะษณ์นักเรียนและกำหนดหน้าที่	4.38	0.65	ดี
	4.85	0.38	ดี
2. การวางแผนการดำเนินงาน			
2.1 การทำปฏิทินงานและรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานต้รปิยะษณ์	4.77	0.44	ดี
2.2 การกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานต้รปิยะษณ์นักเรียน	4.77	0.44	ดี

รายละเอียดประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปรผล
	\bar{X}	S.D	
2.3 การประชุมชี้แจงให้ครูผู้รอบบียได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินงานตํริบยษนักรเรียน	4.85	0.55	ดี
2.4 การกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มความสามารถในการการตํริบยษนักรเรียน	4.31	0.95	ดี
2.5 การวางแผนการดำเนินงานตํริบยษนักรเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (เน้นการรู้จักนักเรียนอย่างทั่วถึง)	4.46	0.52	ดี
2.6 การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาส มาวางแผนการดำเนินงานตํริบยษนักรเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน	4.54	0.52	ดี
2.7 การประชุมครูเพื่อสะท้อนผลการตํริบยษนักรเรียน	4.31	0.75	ดี
3. การดำเนินงาน			
3.1 เครื่องมือและสื่อสำหรับตํริบยษนักรเรียนสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ	4.38	0.65	ดี
3.2 การประชุมครูผู้รอบบียเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน	4.15	0.80	ดี
3.3 การจัดทำเอกสารการดำเนินงานตํริบยษนักรเรียน ได้อย่างเหมาะสม	4.46	0.78	ดี
3.4 การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจกับครูผู้รอบบียเกี่ยวกับการดำเนินงานตํริบยษนักรเรียน	4.54	0.52	ดี
3.5 การดำเนินงานตํริบยษนักรเรียนมีความต่อเนื่อง			
3.6 การประเมินนักเรียนรายบุคคลด้านการดำเนินงานตํริบยษนักรเรียน ผ่านครูผู้รอบบียอย่างต่อเนื่อง (ผ่านกิจกรรมกลุ่มศึกษา)	4.54	0.66	ดี
	4.23	0.85	ดี

รายละเอียดประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปรผล
	\bar{X}	S.D	
4. ด้านการประเมินและการรายงานผล			
4.1 การประเมินผลการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (เช่น การสะท้อนผลประจำสัปดาห์ หรือสิ้นภาคการศึกษา เป็นต้น)	4.23	0.83	ดี
4.3 ความต่อเนื่องในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงาน	4.23	0.83	ดี
4.4 ภาพแห่งความสำเร็จการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียน ที่นำภาคภูมิใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.23	0.73	ดี
4.5 การนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียนในโรงเรียนในครั้งต่อไปอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.80	ดี
รวม	4.43	0.67	ดี

* \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ภายหลังจากการประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของครูผู้รอบบิย์ ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมินความพึงพอใจการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของครูผู้รอบบิย์โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) และ (S.D. = 0.67) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยสอบถามเกี่ยวกับโรงเรียนมีการสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้รอบบิย์ในการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสแบบมีส่วนร่วมทั้งองค์กร มีผังองค์กรในการบริหารงานด้านการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียนอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าใครที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการบ้าง โรงเรียนนำผลสะท้อนของครูผู้รอบบิย์ในการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียน มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการศึกษาด้านแบบการดำเนินงานตัวบ่งชี้เพื่อนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และโรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการดำเนินงานตัวบ่งชี้ของนักเรียน และกำหนดหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และ (S.D. = 0.59)

1.2 ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ได้สอบถามเกี่ยวกับการทำแผนปฏิทินงานและรายละเอียดที่เกี่ยวกับการดำเนินงานตรปียะ การกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานตรปียะนักเรียน มีการประชุมชี้แจงให้ครูมูร้อบปียะได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ (เดาเราะห์, KM ประจำสัปดาห์ เป็นต้น) ของผู้ดำเนินงานตรปียะนักเรียน กิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มความสามารถในการการตรปียะนักเรียน การวางแผนการดำเนินงานตรปียะนักเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (เน้นการรู้จักนักเรียนอย่างทั่วถึง) การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาส มาวางแผนการดำเนินงานตรปียะให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและการจัดประชุมครู เพื่อสะท้อนปัญหาในตรปียะนักเรียน เป็นระยะๆ และต่อเนื่อง พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.57$) และ ($S.D. = 0.60$)

1.3 ด้านการดำเนินงาน โดยสอบถามเกี่ยวกับโรงเรียนมีเครื่องมือ สื่อสำหรับตรปียะนักเรียน ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ มีการประชุมครูมูร้อบปียะ เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการดำเนินงานตรปียะนักเรียนอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนจัดทำเอกสารการดำเนินงานตรปียะนักเรียน ได้อย่างเหมาะสม การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ความเข้าใจกับครูมูร้อบปียะเกี่ยวกับการดำเนินงานตรปียะนักเรียนเป็นระยะๆ การดำเนินงานตรปียะนักเรียน ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โรงเรียนมีกิจกรรมส่งเสริมให้ครูมูร้อบปียะออกเยี่ยมบ้านนักเรียน โรงเรียนมีการประชุมผู้ปกครองนักเรียนทุกชั้นเรียนและทุกภาคเรียน และโรงเรียนมีการประเมินนักเรียนรายบุคคลด้านการดำเนินงานตรปียะนักเรียน ผ่านครูมูร้อบปียะอย่างต่อเนื่อง (ผ่านกิจกรรมกลุ่มศึกษา) พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) และ ($S.D. = 0.74$)

1.4 ด้านการประเมินและการรายงานผล โดยสอบถามเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานตรปียะนักเรียนอย่างต่อเนื่อง (เช่น การสะท้อนผลประจำสัปดาห์ หรือสิ้นภาคการศึกษา เป็นต้น) การเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการใช้เครื่องมือของการดำเนินงานตรปียะนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงานตรปียะนักเรียนเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน โรงเรียนมีภาพแห่งความสำเร็จการดำเนินงานตรปียะนักเรียน ที่น่าภาคภูมิใจและมีการพัฒนางาน การนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานตรปียะนักเรียนในโรงเรียนในครั้งต่อไป พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) และ ($S.D. = 0.80$) นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้รับดังกล่าวแล้ว จากแบบสอบถามครูมูร้อบปียะได้สะท้อนความคิดเห็นเพิ่มเติม พบว่า

“...ครูมูร้อบปียะยังมีความเข้าใจเนื้อหา รายละเอียด และวิธีการการดำเนินงานตรปียะผ่านกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกรุอ่านได้ดีขึ้น...”

(ครูมูร้อบปียะสังกัดกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์ : ความคิดเห็นหลังประชุม)

“...ครูมูร้อบปียะสามารถนำกลุ่มศึกษาอัลกรุอ่าน จึงทำให้ระยะเวลาเกือบ 2 ชั่วโมงที่ทางโรงเรียนกำหนดให้ครูมูร้อบปียะสามารถดำเนินการไปตามแผนบรรลุตามวัตถุประสงค์...”

(ครูมูร้อบปียะสังกัดกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ : ความคิดเห็นหลังการประชุม)

“...เสนอให้เชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการดำเนินงานตํารับียะฮ์มาให้ความรู้ หรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์แก่ครูมูร็อบบียี เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนมากขึ้น...”

(ครูมูร็อบบียีหอพัก : ความคิดเห็นหลังการประชุม)

“...การทำความเข้าใจในครั้งนี้เป็นเรื่องที่ดีมาก ทำให้ครูมูร็อบบียีทุกคนได้เห็นภาพการดำเนินการตํารับียะฮ์ได้เป็นอย่างดี และควรจัดให้มีการประชุมสำหรับทีมนำหรือทีมขับเคลื่อนการดำเนินงานตํารับียะฮ์เป็นประจำต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เสมือนเวทีสะท้อนผลที่แต่ละคนได้รับข้อร้องเรียน หรือเสนอแนะจากครูที่ลงไปทำกิจกรรมกลุ่มของนักเรียน...”

(ครูมูร็อบบียี กลุ่มงานตํารับียะฮ์ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ความคิดเห็นหลังการประชุม)

“...โรงเรียนมีการทำแผนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานให้ครูคนละเล่ม เพื่อเป็นคู่มือในการดำเนินกิจกรรม สิ่งนี้ต้องขอชื่นชมมากๆ...”

(ครูมูร็อบบียี กลุ่มสาระภาษาไทย โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร: ความคิดเห็นหลังการประชุม)

“...อยากให้อัดทำวิดีโอสาริตการจัดทำกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานจะได้เห็นภาพชัดเจน...”

(ครูหอพัก โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ความคิดเห็นหลังการประชุม)



ภาพที่ 2 การประชุมเพื่อทำความเข้าใจและตระหนักในการดำเนินงานตํารับียะฮ์นักเรียนของมูร็อบบียี

2. การอบรมเชิงปฏิบัติการ

ผู้วิจัยได้จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนาระบบตํารับียะฮ์มาใช้ เพื่อให้ครูมูร็อบบียีมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักในการดำเนินงานตํารับียะฮ์นักเรียน ผ่านกรอบเกี่ยวกับการเข้าใจหลักสูตรตํารับียะฮ์ โครงสร้างหลักสูตร การจัดจัดทำหน่วย แผนการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษา อัลกุรอาน และการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการใช้เวลา 5 ครั้ง จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและคะแนนความพึงพอใจการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ แสดงผลในตารางที่ 2

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความพึงพอใจในการเข้าอบรมเชิงปฏิบัติการ

รายละเอียดประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปรผล
	\bar{X}	S.D	
1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม			
1.1 ความสอดคล้องของเนื้อหาในหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ในการอบรม	4.69	0.48	ดี
1.2 ความเหมาะสมของเนื้อหาในหลักสูตรกับพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม	4.85	0.38	ดี
1.3 ความสอดคล้องของเนื้อหาในหลักสูตรกับวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม	4.77	0.44	ดี
1.4 ความเหมาะสมของเนื้อหาในหลักสูตรกับระยะเวลาในการอบรม	4.69	0.48	ดี
1.5 ความเหมาะสมของกิจกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม	4.46	0.52	ดี
1.6 ความเหมาะสมในการจัดลำดับเนื้อหาในการฝึกอบรม	4.77	0.44	ดี
1.7 ความหลากหลายของรูปแบบกิจกรรมในการฝึกอบรม	4.85	0.38	ดี
1.8 ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่ได้รับในการศึกษาการดำเนินงานตํารัปียะฮันนักเรียน	4.38	0.51	ดี
1.9 ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง	4.54	0.52	ดี
1.10 การได้รับการพัฒนาทักษะและกระบวนการพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตํารัปียะฮัน	4.62	0.51	ดี
1.11 การได้รับความรู้ด้านเนื้อหา (วิชาการ) และการสังเกตการณ์ดำเนินกิจกรรมด้านการตํารัปียะฮันนักเรียน	4.85	0.38	ดี
1.12 การได้รับประสบการณ์ตรงในการร่วมออกแบบหลักสูตร วิเคราะห์การนำหลักสูตรตํารัปียะฮันมาใช้	4.69	0.48	ดี

รายละเอียดประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปรผล
	\bar{X}	S.D	
1.13 การมีโอกาสได้ฝึกประสบการณ์การจัดทำหลักสูตรตรีปิษะณักรเรียนที่ช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และช่วยให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง	4.69	0.48	ดี
1.14 ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในการนำไปพัฒนาตนเอง	4.62	0.51	ดี
1.15 ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในการนำไปพัฒนางานที่ปฏิบัติ	4.62	0.51	ดี
1.16 ความพึงพอใจในภาพรวมต่อหลักสูตรอบรม	4.62	0.51	ดี
2. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการอบรม			
2.1 ความสะดวกในการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม เช่น รายละเอียดการอบรม หลักสูตรในการอบรมและการสื่อสารเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วม	4.69	0.48	ดี
2.2 ความสะดวกในการลงทะเบียนสมัครเข้าอบรม	4.85	0.38	ดี
2.3 ความเหมาะสมของวัน เวลาในการจัดอบรม	4.85	0.38	ดี
2.4 ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ	4.77	0.44	ดี
2.5 ความพร้อมของสถานที่ในการจัดฝึกอบรม	4.77	0.44	ดี
2.6 การอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อาหาร เครื่องดื่มและอาหารว่าง เป็นต้น	4.69	0.48	ดี
2.7 ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการบริหารจัดการอบรมฯ	4.69	0.48	ดี
3. ความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร			
3.1 ความรู้ ความเชี่ยวชาญของวิทยากร	4.69	0.48	ดี
3.2 การได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการอบรมฯ	4.77	0.44	ดี

รายละเอียดประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปรผล
	\bar{X}	S.D	
3.3 ความรู้ ความสามารถของวิทยากรในการบรรยายอธิบาย การยกตัวอย่างประกอบได้อย่างชัดเจน	4.62	0.65	ดี
3.4 เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรที่ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น เช่น การลำดับเนื้อหาจากเนื้อหาที่เป็นการปูพื้นฐานของผู้เข้าร่วมอบรมจากง่ายไปหายาก การทบทวนหรือสรุปประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อการบรรยาย ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบกิจกรรม เป็นต้น	4.77	0.44	ดี
3.5 เทคนิคของวิทยากรในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมกระตือรือร้นในการแสวงหาคำตอบหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง	4.62	0.65	ดี
3.6 เทคนิคของวิทยากรในการทบทวนความรู้หรือแนะนำเอกสาร แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม	4.62	0.65	ดี
3.7 เทคนิคของวิทยากรในการเชื่อมโยงเนื้อหาที่อบรมกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม	4.77	0.44	ดี
3.8 ความสามารถของวิทยากรในการตอบข้อซักถามปัญหาต่างๆ ให้กับผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน	4.54	0.66	ดี
3.9 เทคนิคของวิทยากรในการสร้างบรรยากาศการอบรมให้น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย	4.85	0.38	ดี
3.10 ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการอบรมอย่างให้เกียรติและเสมอภาคกัน	4.54	0.88	ดี
3.11 การตรงต่อเวลา	4.85	0.38	ดี
3.12 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน	4.85	0.38	ดี

รายละเอียดประเด็นการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปรผล
	\bar{X}	S.D	
3.13 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างทั่วถึง	4.85	0.38	ดี
3.14 การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัย	4.85	0.38	ดี
3.15 ความพึงพอใจในภาพรวมต่อวิทยากร	4.77	0.44	ดี
4. ความพึงพอใจเกี่ยวกับคู่มือการดำเนินงานกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน			
4.1 ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาในคู่มือประกอบการฝึกอบรมการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียนผ่านกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน	4.69	4.48	ดี
4.2 ประโยชน์ในการนำคู่มือไปใช้ในการดำเนินงาน	4.46	0.66	ดี
4.3 คู่มือหลักสูตรการตักบียะฮ์มีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างชัดเจน	4.62	0.51	ดี
4.4 คู่มือมีเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่ช่วยให้ครูมูร็อบบีย้นำไปปรับใช้	4.54	0.66	ดี
รวม	4.70	0.49	ดี

* \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูมูร็อบบียได้รับความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียน พบได้จากการที่ครูมูร็อบบียได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันในกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อยเกี่ยวกับการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียน

จากข้อมูลที่ได้รับดังกล่าวแล้ว ภายหลังจากการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการดำเนินงานตักบียะฮ์ของครูมูร็อบบีย ผู้วิจัยได้แจกแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้อบรม การบริหารจัดการอบรม วิทยากรและคู่มือหลักสูตรการดำเนินงานตักบียะฮ์ของครูมูร็อบบียโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ จังหวัดสงขลา ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.70$) และ (S.D. = 0.49) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม โดยสอบถามเกี่ยวกับความสอดคล้องของเนื้อหาในหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ในการอบรม ความเหมาะสมของเนื้อหาในหลักสูตรกับพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม

ความสอดคล้องของเนื้อหาในหลักสูตรกับวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม ความเหมาะสมของเนื้อหาในหลักสูตรกับระยะเวลาในการอบรม ความเหมาะสมของกิจกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม ความเหมาะสมในการจัดลำดับเนื้อหาในการฝึกอบรม ความหลากหลายของรูปแบบกิจกรรมในการฝึกอบรม ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่ได้รับในการศึกษาการดำเนินงานตํารับยษณ์นักเรียน ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง การได้รับการพัฒนาทักษะและกระบวนการพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตํารับยษณ์ การได้รับความรู้ด้านเนื้อหา (วิชาการ) และการสังเกตการณ์ดำเนินกิจกรรมด้านการตํารับยษณ์นักเรียน การได้รับประสบการณ์ตรงในการร่วมออกแบบหลักสูตร วิเคราะห์การนำหลักสูตรตํารับยษณ์นักเรียนมาใช้ การมีโอกาสได้ฝึกประสบการณ์การจัดทำหลักสูตรตํารับยษณ์นักเรียนที่ช่วยให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และช่วยให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในการนำไปพัฒนาตนเอง ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในการนำไปพัฒนางานที่ปฏิบัติและความพึงพอใจในภาพรวมต่อหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.67$) และ ($S.D. = 0.47$)

2.2 ด้านการบริหารการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยสอบถามเกี่ยวกับความสะดวกในการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม เช่น รายละเอียดการอบรม หลักสูตรในการอบรม และการสื่อสารเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วม เป็นต้น ความสะดวกในการลงทะเบียนสมัครเข้าร่วมการอบรม ความเหมาะสมของวัน เวลาในการจัดอบรม ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ ความพร้อมของสถานที่ในการจัดฝึกอบรม การอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อาหาร เครื่องดื่มและอาหารว่าง เป็นต้น และความพึงพอใจในภาพรวมต่อการบริหารจัดการอบรมฯ พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.76$) และ ($S.D. = 0.44$)

2.3 ด้านวิทยากรที่มาให้ความรู้ ความเข้าใจ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยสอบถามเกี่ยวกับความรู้ ความเชี่ยวชาญของวิทยากร การได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการอบรมฯ ความรู้ ความสามารถของวิทยากรในการบรรยาย อธิบาย การยกตัวอย่างประกอบได้อย่างชัดเจน เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรที่ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น เช่น การลำดับเนื้อหาจากเนื้อหาที่เป็นการปูพื้นฐานของผู้เข้าร่วมอบรมจากง่ายไปหายาก การทบทวนหรือสรุปประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อการบรรยาย ผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบกิจกรรม เป็นต้น เทคนิคของวิทยากรในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมกระตือรือร้นในการแสวงหาคำตอบหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง เทคนิคของวิทยากรในการทบทวนความรู้หรือแนะนำเอกสาร แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม เทคนิคของวิทยากรในการเชื่อมโยงเนื้อหาที่อบรมกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม ความสามารถของวิทยากรในการตอบข้อซักถาม ปัญหาต่างๆ ให้กับผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน เทคนิคของวิทยากรในการสร้างบรรยากาศการอบรมให้น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการอบรมอย่างให้เกียรติและเสมอภาคกัน การตรงต่อเวลา การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างทั่วถึง การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความ

คิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัยและความพึงพอใจในภาพรวมต่อวิทยากร พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.73$) และ (S.D. = 0.51)

2.3 ด้านคู่มือการดำเนินงานกลุ่มศึกษาอัลกุรอานสำหรับการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียนของครูมูร็อบบีย์โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา โดยสอบถามเกี่ยวกับความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาในคู่มือประกอบการฝึกอบรมการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียนผ่านกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน ความถูกต้องของเนื้อหาในคู่มือประกอบการฝึกอบรมการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียนผ่านกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน เช่น การมีแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น ประโยชน์ในการนำคู่มือไปใช้ในการดำเนินงาน คู่มือหลักสูตรการตักบียะฮ์มีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างชัดเจน คู่มือมีเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่ช่วยให้ครูมูร็อบบีย์นำไปปรับใช้ ความพึงพอใจในภาพรวมต่อคู่มือหลักสูตรการตักบียะฮ์สำหรับครูมูร็อบบีย์ พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.58$) และ (S.D. = 0.58)



ภาพที่ 3 อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการนำระบบตักบียะฮ์มาใช้เพื่อให้ครูมูร็อบบีย์มีความรู้ ความเข้าใจ ในการดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียน

ภายหลังจากที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการตามประเด็นที่กำหนด และได้แจกแบบสอบถามความพึงพอใจแก่ครูมูร็อบบีย์แล้ว ผู้วิจัยยังได้ผลสอบถามกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบประเมินสะท้อนดังนี้

“....การดำเนินงานตักบียะฮ์นักเรียนนั้นครูมูร็อบบีย์ต้องเข้าใจแก่นแท้ของการการตักบียะฮ์ วัตถุประสงค์ ความสำคัญและประเด็นต่างๆ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมเกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด....”

(ครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์, โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ข้อคิดเห็น)

“...การอบรมที่ผ่านมาทำให้รู้ว่าการตักบียะฮ์นักเรียนจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับครูมูร็อบบีย์ที่เป็นกลไกสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนงาน และอยากให้มีการพบปะบรรดามูร็อบบีย์บ่อยๆ “วงลิกอฮ์ (พบปะ) ของครูมูร็อบบีย์” เพื่อการพูดคุยกระตุ้นเรื่องตักบียะฮ์ครู ร่วมกันเสนอแนวทาง กิจกรรม กระบวนการ การพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบเพื่อนำไปสู่การตักบียะฮ์นักเรียนต่อไป....”

(ครูกลุ่มสาระเทคโนโลยีฯ, โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ข้อคิดเห็น)

“...การตรึงปิยะธี่เป็นงานที่ต้องใช้เวลาและสมำเสมอในการลงงาน ลงรายละเอียด เช่น การพัฒนา นักเรียนในปีแรกๆ ที่นักเรียนเข้ามา ที่มงานอาจจะยังไม่ทราบศัภษาของนักเรียนคนนั้นๆ แต่ปีที่สองศัภษา ของเขาอาจจะก้าวกระโดด ปีที่สามศัภษาของนักเรียนอาจจะลดลง สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นได้เสมอ ดังนั้น ครูมูร้อบปิยะธี่จึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีเจตนาที่บริสุทธิ์ใจต่อการพัฒนานักเรียน...”

(ครูกลุ่มสาระวิทยาศาสตร์, โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ข้อคิดเห็น)

“...มีความพึงพอใจในการอบรมในครั้งนี้มาก และควรให้การอบรม พัฒนาครูมูร้อบปิยะธี่ให้มีความ เข้าใจเรื่องการตรึงปิยะธี่ด้วยการมีความเข้าใจอย่างรอบคอบ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน อยากให้มี กิจกรรมที่เน้นการเข้าใจชีวิตจากอัลกุรอ่านและซุนนะฮ์เพื่อเป็นการพัฒนาครูมูร้อบปิยะธี่ในระยะยาวต่อไป...”

(ครูกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ, โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ข้อคิดเห็น)

“...รูปแบบการดำเนินงานตรึงปิยะธี่มีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของนักเรียน ตรงกับหลักคำสอน จากอัลกุรอ่านและซุนนะฮ์...”

(ครูกลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ, โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ข้อคิดเห็น)

“...การพัฒนาครูมูร้อบปิยะธี่อยากให้ใช้วิธีการที่หลากหลายและมีวิทยากรที่เข้าใจถึงแก่นแท้ของการตรึง ปิยะธี่ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูมูร้อบปิยะธี่ได้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน...”

(ครูมูร้อบปิยะธี่หอพักชาย, โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร : ข้อคิดเห็น)

สรุปผลการดำเนินงานในการพัฒนาครูมูร้อบปิยะธี่ผ่านการอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ครูมูร้อบปิยะธี่มี ความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานตรึงปิยะธี่และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับนักเรียน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

3. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge Management)

การประชุมเพื่อทำความเข้าใจครูมูร้อบปิยะธี่เพื่อสร้างความตระหนักในการขับเคลื่อนงานตรึงปิยะธี่ใน โรงเรียน และการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว ครูมูร้อบปิยะธี่แต่ละคนจะทำหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมฮาลา เเกาะฮ์หรือกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านกับนักเรียนแต่ละกิจกรรมกลุ่มตามหลักสูตรและหลักการที่ได้รับการอบรม ตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 พบว่า

หลังจากครูมูร้อบปิยะธี่ได้ดำเนินการกลุ่มศึกษาอิสลามแล้ว ทางผู้วิจัยได้นัดประชุมครูมูร้อบปิยะธี่จำนวน 12 คน ที่ห้องประชุมเพื่อสะท้อนผลการดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้รายคาบ การสะท้อนผล (Reflecting) ผู้วิจัยจัดประชุมกลุ่มย่อย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสรุปผลการดำเนินงาน ผลการเรียนรู้ และข้อเสนอแนะ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์ เพื่อนำผลที่ได้รับอภิปรายผลและสรุปผลการดำเนินงานต่อไป โดย

กำหนดการสะท้อนผลการดำเนินงานสัปดาห์ละ 1 ครั้ง ระหว่างเดือนสิงหาคม – ตุลาคม 2563 รวม 5 ครั้ง สรุปผลจากการสะท้อนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนี้

3.1 การดำเนินงานตรึงปีเยาะของครูมูร็อบบียี่ผ่านกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน พบว่า ครูมูร็อบบียี่สามารถดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดได้เป็นอย่างดี เนื่องจาก ครูเข้าใจบทบาทและเข้าใจหลักสูตร มีแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ สื่อหรือหลักสูตรชัดเจน

3.2 โรงเรียนมีการวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยได้จัดกิจกรรมที่ให้ครูมูร็อบบียี่ได้ศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันก่อนนำไปสู่กิจกรรมกลุ่มนักเรียน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกัน และสอดคล้องต่อเนื่องกัน

3.3 โรงเรียนได้จัดทีมผู้นำหรือขับเคลื่อนงานตรึงปีเยาะนักเรียน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในแต่ละขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ นับแต่การเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้ในด้านวิธีการ สื่อ การประเมินผลการจัดอบรมครูมูร็อบบียี่ในการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ของครูมูร็อบบียี่ และการติดตามผลประเมินการใช้หลักสูตรของครูมูร็อบบียี่

3.4 ครูมูร็อบบียี่สามารถนำหลักสูตรไปใช้ตามขั้นตอนที่ได้ออกแบบไว้ได้เป็นอย่างดี

3.5 การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนต่อครูมูร็อบบียี่ พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณและอยู่ในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เอกสารหลักสูตรต่างๆ แผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ

3.6 การที่ครูมูร็อบบียี่ได้ผ่านการอบรมการให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติเกี่ยวกับการดำเนินงานตรึงปีเยาะ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติการของครูมูร็อบบียี่อย่างเป็นระบบ และมีการพัฒนาตัวครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

3.7 การนำหลักสูตรไปใช้ โรงเรียนมีทีมงานตรึงปีเยาะที่เป็นผู้เชี่ยวชาญการพิเศษ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาครู โดยทำหน้าที่นิเทศ ติดตามผลการนำหลักสูตรหรือคู่มือไปใช้ โดยพบว่าทีมนำจะร่วมติดตามครูมูร็อบบียี่อย่างใกล้ชิด

3.8 ครูมูร็อบบียี่ให้ความสำคัญมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การนำหลักสูตรไปใช้ของครูมูร็อบบียี่ เป็นสิ่งที่สำคัญที่ทำให้การนำหลักสูตรหรือคู่มือไปใช้ประสบผลสำเร็จ

3.9 โรงเรียนมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตรึงปีเยาะของครูมูร็อบบียี่เป็นระยะๆ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาประเมิน วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการวางแผนแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3.10 ข้อมูลจากแบบบันทึกการนิเทศการดำเนินงานตรึงปีเยาะของครูมูร็อบบียี่ ผู้วิจัยได้สอบถามครูมูร็อบบียี่กลุ่มตัวอย่างตามประเด็น ดังนี้

3.10.1 ด้านสภาพการใช้คู่มือหรือหลักสูตรที่โรงเรียนกำหนดของครูมูร้อบปีย์พบว่า คู่มือหรือหลักสูตรมีการกำหนดหลักการ แนวคิดของหลักสูตรที่เป็นมาตรฐาน ตามแนวคิด Standard Based Curriculum วิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมายของหลักสูตรมีความชัดเจน ทำให้ครูมูร้อบปีย์สามารถศึกษาทำความเข้าใจและดำเนินกิจกรรมได้อย่างง่ายดาย มีบางประเด็นที่มีรายละเอียดมากควรกำหนดให้สั้น กระชับ สมรรถนะสำคัญหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ควรกำหนดให้ชัดเจนและครอบคลุม

3.10.2 กิจกรรมการเรียนรู้กำหนดไว้อย่างชัดเจนมาก มีรายละเอียดในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม กำหนดโครงสร้างเนื้อหา โครงสร้างรายวิชา แผนการจัดประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบที่มีความชัดเจน ครูมูร้อบปีย์นำไปใช้ได้เป็นอย่างดี กิจกรรมทุกแผนการจัดการเรียนรู้เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มทุกคนอย่างทั่วถึง มีการมอบหมายให้แต่ละคนรับผิดชอบในการศึกษาเนื้อหา ค้นคว้าเพิ่มเติมก่อนถึงกิจกรรมพบปะประจำสัปดาห์ สำหรับนักเรียนที่ไม่ได้รับเนื้อหาหลักในประเด็นต่างๆ ทุกคนได้ศึกษาและร่วมอภิปรายในกลุ่มอย่างต่อเนื่องส่งผลทำให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และเชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้ แต่ครั้งที่พบปะกันจะมีการแต่งตั้งผู้ดำเนินการรายการแต่ละครั้งไม่ซ้ำกันทำให้ทุกคนได้ฝึกการเป็นผู้นำกลุ่มอย่างต่อเนื่อง นอกจากดังกล่าวแล้ว กิจกรรมยังเน้นที่การแก้ปัญหาสมาชิก โดยครูมูร้อบปีย์จะทำหน้าที่ในการสอบถามปัญหาสมาชิกแต่ละคนเพื่อให้ทุกคนได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ระยะเวลาในการเจอกันกับนักเรียนของครูมูร้อบปีย์ 120 นาที (2 คาบเรียน) ถือว่าเหมาะสมเนื่องจากในแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ กำหนดเวลาแต่ละกิจกรรมตลอดการพบปะไว้อย่างชัดเจน

3.10.3 การบริหารจัดการหลักสูตรหรือการบริหารจัดการคู่มือที่โรงเรียนของครูมูร้อบปีย์ประจำกลุ่ม พบว่า มีคณะกรรมการหรือทีมดำเนินการให้ความสะดวกต่างๆ กรณีที่บางกลุ่มครูมูร้อบปีย์ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ในวันและเวลาดังกล่าว ทางคณะกรรมการจะดำเนินการจัดคนแทนทันที

3.10.4 การจัดกิจกรรมกลุ่ม มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรหรือคู่มือที่โรงเรียนกำหนด ครูมูร้อบปีย์บางคนใช้เทคนิคที่แตกต่างกันแต่ยังอิงเนื้อหาและแนวทางที่กำหนดเป็นหลัก บางกลุ่มกระตุ้นนักเรียนด้วยกิจกรรมเสริม เกม เป็นต้น กิจกรรมส่วนใหญ่เน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการคิดแบบบูรณาการกับวิถีชีวิตของผู้เรียนเป็นสำคัญ

3.10.5 การออกแบบหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบของหน่วยการเรียนรู้ครบถ้วน เนื้อหา มีความสอดคล้อง และครูมูร้อบปีย์มีความเข้าใจกระบวนการออกแบบการเรียนรู้

3.10.6 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ยังต้องปรับปรุงเนื่องจากเกณฑ์การประเมินผลแต่ละระดับในแผนการจัดการเรียนรู้ยังไม่ชัดเจน

3.10.7 คุณภาพของนักเรียนตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีระบุไว้ชัดเจนแต่ต้องออกแบบให้ง่ายสำหรับครูมูร้อบปีย์ในการนำมาใช้

3.11 ในการดำเนินงานที่โรงเรียนของครูมูร้อบปีย์ โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร ครูมูร้อบปีย์ได้เสนอแนะในการนำหลักสูตรหรือคู่มือไปใช้ ดังนี้

3.11.1 ต้องจัดให้ครูมูร้อบปียสะท้อนผลการดำเนินงานตรุปียะฮ์อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกสัปดาห์ ทั้งนี้ครูมูร้อบปียยังขาดความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่ถูกกำหนดในแผนการจัดการเรียนรู้บางประเด็น ต้องมีการติดตามอย่างต่อเนื่อง อาจกำหนดให้คณะกรรมการที่เชี่ยวชาญ 1 คน ต่อครู 2-3 คน เพื่อติดตามช่วยเหลือครูมูร้อบปีย

3.11.2 โรงเรียนควรพัฒนาครูทุกคนให้เป็นครูมูร้อบปีย มีแบบแผนการพัฒนาที่ชัดเจน มีการกำหนดปฏิทินในการพัฒนาครูตลอดปีการศึกษา เพื่อสร้างทีมและสร้างคนให้พร้อมต่อการตรุปียะฮ์นักเรียนและส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาวต่อไป

3.11.3 โรงเรียนควรสนับสนุนสื่ออื่นๆ งบประมาณเพื่อทำกิจกรรมภายในกลุ่ม เช่น การเยี่ยมบ้าน กิจกรรมสัมพันธ์อื่นๆ ภายในกลุ่มเพื่อให้ครูมูร้อบปียและนักเรียนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ส่งผลทำให้ผู้เรียนได้รับการตรุปียะฮ์อย่างต่อเนื่อง

3.11.4 เอกสารที่สำคัญ ได้แก่ แผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ และแบบบันทึกกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่านที่ทางคณะกรรมการตรุปียะฮ์ได้จัดทำขึ้น เห็นควรให้มีช่องว่างในการบันทึกผลของมูร้อบปียเพิ่มขึ้น และควรปรับปรุงให้มีความน่าสนใจ เช่น เพิ่มใบงาน เพิ่มรูปภาพ เป็นต้น เพื่อให้มีความน่าสนใจมากขึ้น

3.11.5 รูปแบบการนิเทศประจำกลุ่ม ควรจัดให้มีอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกกลุ่ม และเก็บข้อมูลการนิเทศอย่างเป็นระบบเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจต่อไปในปีการศึกษาหน้า

3.11.6 กิจกรรมเสริมหลักสูตรควรกำหนดอย่างชัดเจน และเปิดกว้างให้เอื้อต่อการออกแบบกิจกรรมของครูมูร้อบปียแต่ละคน

4. การนิเทศ

ผู้วิจัยได้จัดการนิเทศมีเป้าหมายเพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานตรุปียะฮ์ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ที่ครูมูร้อบปียแต่ละท่านประสบมา และเพื่อติดตามการนำระบบตรุปียะฮ์นักเรียนไปใช้ในกลุ่มศึกษาอัลกุรอ่าน ให้ครูมูร้อบปียสามารถดำเนินงานตรุปียะฮ์นักเรียนตามหลักสูตรตรุปียะฮ์หรือแผนการจัดการเรียนกลุ่มศึกษาที่โรงเรียนกำหนด จากการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดงผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินผลการนิเทศการดำเนินงานตัวบ่งชี้
นักเรียน ดังนี้

ประเด็นรายละเอียดการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. การออกแบบและการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน			
1.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์	4.17	0.39	ดี
1.2 กิจกรรมมีแบบแผนที่ชัดเจนสามารถวัดได้	4.25	0.45	ดี
1.3 กิจกรรมเหมาะสมกับธรรมชาติของของผู้เรียน	4.17	0.39	ดี
1.4 กิจกรรมเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด	4.42	0.51	ดี
1.5 กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม โดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และถอดบทเรียนร่วมกัน	4.58	0.51	ดี
1.6 ครูมีรอบบียส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนวิธีการเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือกลุ่ม	4.42	0.51	ดี
1.7 กิจกรรมเน้นการนำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมาใช้เป็นฐาน (PBL : Problem Base Learning) เพื่อให้ ผู้เรียนเกิดข้อค้นพบแนวทางการแก้ไขด้วยตัวเอง	4.25	0.45	ดี
1.8 ครูมีรอบบียส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกการเป็นผู้นำกลุ่ม และฝึกทักษะการนำเสนอโดยผลัดเปลี่ยนกันทุกๆ สัปดาห์	4.83	0.39	ดี
1.9 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับโลกความเป็นจริงนอกชั้นเรียน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง	4.58	0.51	ดี
1.10 ครูมีรอบบียออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงความรู้พื้นฐาน ความเชื่อและทัศนคติของผู้เรียน	4.75	0.45	ดี
1.11 ครูมีรอบบียมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก	4.75	0.45	ดี
1.12 นักเรียนกับนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก	4.17	0.39	ดี
1.13 ครูมีรอบบียกับนักเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม การทำความรู้จัก การทำความเข้าใจและการช่วยเหลือ	4.33	0.49	ดี
1.14 กิจกรรมมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.65	

ประเด็นรายละเอียดการประเมิน	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
			ดี
1.15 ครูมูร็อบบี้มีการติดตามอีเมลประจำสัปดาห์แก่สมาชิกเป็นรายบุคคล	4.67	0.49	ดี
2. การกำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้			
2.1 เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน	4.50	0.52	ดี
2.2 มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครูมูร็อบบี้กับนักเรียนประจำกลุ่ม การสื่อสารก่อนเรียน	4.45	0.45	ดี
2.3 จัดทำคู่มือและแผนการจัดกิจกรรมตัวปียะฮรายคาบก่อนการดำเนินกิจกรรม	4.58	0.67	ดี
2.4 การจัดเตรียมสถานที่ที่มีความเหมาะสม บรรยากาศเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน	4.75	0.62	ดี
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้			
3.1 การประเมินผลการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในระดับของกิจกรรมและรายคาบ	4.08	0.29	ดี
3.2 วิธีการวัด ประเมินผล สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ออกแบบไว้ตามคู่มือ	4.00	0.43	ดี

* \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean) S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการนิเทศ ติดตามและสะท้อนผลแต่ละสัปดาห์โดยผู้วิจัยเป็นผู้นิเทศ พบว่า ภาพรวมครูมูร็อบบี้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตัวปียะฮ์นักเรียนเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินกิจกรรมตามคู่มือหรือหลักสูตรการดำเนินงานตัวปียะฮ์ของครูมูร็อบบี้โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ จังหวัดสงขลา ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับดีมาก โดยมีข้อค้นพบ ดังนี้

4.1 การออกแบบและการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน พบว่า ครูมูร็อบบี้มีการออกแบบและดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอานที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้หรือสอดคล้องกับผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมมีแบบแผนที่ชัดเจนสามารถวัดได้ กิจกรรมมีความเหมาะสมกับธรรมชาติของผู้เรียน กิจกรรมมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนมีส่วน

ร่วม ครูมูร็อบบียี่ได้ส่งเสริมและกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง กิจกรรมเน้นการนำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาใช้เป็นฐานและแก้ไขปัญหาพร้อมกัน ครูมูร็อบบียี่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกฝนการเป็นผู้นำกลุ่มและฝึกทักษะการนำเสนอโดยผลัดเปลี่ยนกันทุกๆสัปดาห์ กิจกรรมการเรียนรู้มีการสอดแทรกสถานการณ์โลกที่เกิดการต่อยอดความคิดร่วมกัน ครูมูร็อบบียี่ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกกับนักเรียน โดยครูมูร็อบบียี่และนักเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ในการพบปะและสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกบนพื้นฐานของการบูรณาการหลักคำสอนอิสลามในช่วงเวลาที่เหมาะสม และครูมูร็อบบียี่มีการติดตามอามัล (การปฏิบัติศาสนกิจหรือการทำทำความดีอื่นๆ) จากสมาชิกในกลุ่มของตัวเองอย่างต่อเนื่องเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของนักเรียน โดยผลการประเมินการนิเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และ ($S.D. = 0.47$)

4.2 การกำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้ พบว่า มีความเหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกกับครูมูร็อบบียี่ มีการจัดทำคู่มือและแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบก่อนการเริ่มดำเนินกิจกรรมตัวบียะฮ์นักเรียนประจำกลุ่มและบรรยากาศการทำกิจกรรมร่วมกันมีความเป็นกันเองระหว่างครูมูร็อบบียี่กับนักเรียนประจำกลุ่ม โดยผลการประเมินการนิเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) และ ($S.D. = 0.57$)

4.3 รายละเอียดการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับเป้าหมายและผลการเรียนรู้ที่คาดหวังในระดับของกิจกรรมแต่ละครั้ง สอดคล้องกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ออกแบบไว้ตามคู่มือ โดยผลการประเมินการนิเทศ พบว่า ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 4.04$) และ ($S.D. = 0.36$)

4.4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการนิเทศ พบว่า

“...ครูมูร็อบบียี่ต้องรู้จักนักเรียนรายบุคคลเชิงลึกให้มากที่สุด ก่อนที่จะดำเนินกิจกรรมกลุ่มตามหลักสูตรตัวบียะฮ์...”

(ครูมูร็อบบียี่กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์, 2 ตุลาคม 2563 : สอบถาม)

“...ครูมูร็อบบียี่มีการแก้ไขปัญหาให้กับสมาชิก ให้คำปรึกษานักเรียนและมีกิจกรรมสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับนักเรียนอย่างต่อเนื่อง นักเรียนชอบที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสังเกตได้จากเมื่อเข้าเวลา...”

(ครูมูร็อบบียี่กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ, 9 ตุลาคม 2563 : สอบถาม)

“...การนิเทศทำให้เกิดกำลังใจที่ดี มีแนวทางในการจัดการข้อบกพร่องได้ทันเวลา ครูมูร็อบบียี่เกิดความมั่นใจในการดำเนินกิจกรรมตามที่โรงเรียนกำหนด...”

(ครูมูร็อบบียี่กลุ่มสาระภาษาต่างประเทศ, 16 ตุลาคม 2563 : สอบถาม)

“...การนิเทศทำให้ครูมูร็อบบียีเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานตํารบียะฮันนักเรียน ของโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร...”

(ครูมูร็อบบียีกลุ่มงานหอพัก, 23 ตุลาคม 2563 : สอบถาม)

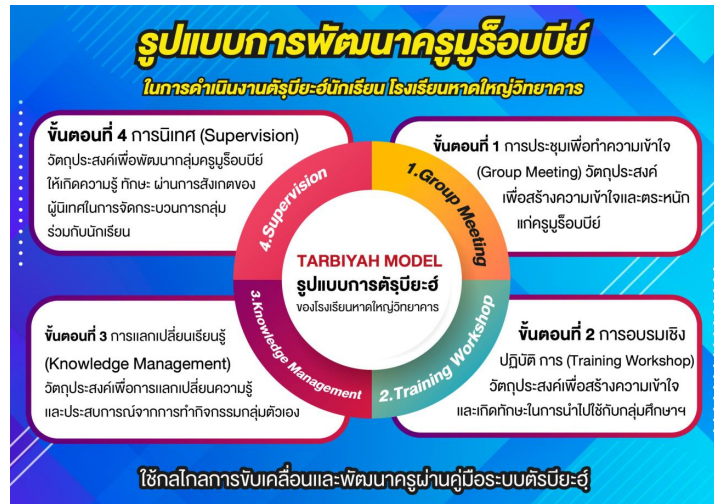


ภาพที่ 4 การสะท้อนผลการนิเทศ

จากการสังเกตพบว่า ครูมูร็อบบียีมีความตระหนัก รับผิดชอบในความพยายามที่จะเรียนรู้ เข้าใจในระบบตํารบียะฮันเพื่อสามารถนำไปปรับใช้กับนักเรียนได้อย่างถูกต้องตามเจตนารมณ์แห่งหลักสูตร ครูมูร็อบบียีได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน มีการบูรณาการเนื้อหาหลักคำสอนอิสลามจากแหล่งที่มาหลักสองประการ ได้แก่ อัลกุรอานและซุนนะฮ์ และการหยิบยกบทเรียนต่างๆ จากเรื่องเล่า จากประวัติของซอฮาบะฮ์ (สหายของท่านนบี) บรรพชนยุคก่อนประกอบกรอธบายและนิเทศ

5. ผลการพัฒนาพัฒนาครูมูร็อบบียีในการดำเนินงานตํารบียะฮันนักเรียน

จากการดำเนินกิจกรรมพัฒนาครูมูร็อบบียีในการดำเนินงานตํารบียะฮันนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา สรุปผลการดำเนินงาน ครูมูร็อบบียีได้ร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูมูร็อบบียีในการดำเนินงานตํารบียะฮันนักเรียน โดยใช้การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนัก การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศ สรุปแนวทางและผลการดำเนินงานของโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร ดังนี้



ภาพที่ 5 รูปแบบการพัฒนาครูรอบบียของโรงเรียนหาดใหญ่วิทยา

การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานศรัทธาของครูรอบบีย ครูรอบบียมีความพึงพอใจการรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการดำเนินงาน ศรัทธาของนักเรียนของครูรอบบียโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ส่งผลให้ครูรอบบียมีความรู้ ความเข้าใจในการดำเนินงานศรัทธา และสามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้กับนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ส่งผลให้ครูรอบบียสามารถดำเนินการตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่โรงเรียนกำหนดได้เป็นอย่างดี เนื่องจาก ครูเข้าใจบทบาทและเข้าใจหลักสูตร มีแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ สื่อหรือหลักสูตรชัดเจน มีการวางแผนและเตรียมการในการนำหลักสูตรไปใช้ โดยได้จัดกิจกรรมที่ให้ครูรอบบียได้ศึกษาวิเคราะห์ ทำความเข้าใจหลักสูตรที่จะนำไปใช้ให้มีความเข้าใจตรงกันก่อนนำไปสู่กิจกรรมกลุ่มนักเรียน เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปในทำนองเดียวกัน และสอดคล้องต่อเนื่องกัน ได้จัดทีมนำหรือขับเคลื่อนงานศรัทธาของนักเรียน มีการประสานงานกันเป็นอย่างดีในแต่ละขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปใช้ นับแต่การเตรียมการนำหลักสูตรไปใช้ในด้านวิธีการ สื่อ การประเมินผล การจัดอบรมครูรอบบียในการใช้หลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ของครูรอบบีย และการติดตามผลประเมินการใช้หลักสูตรของครูรอบบีย ครูรอบบียสามารถนำหลักสูตรไปใช้ตามขั้นตอนที่ได้ออกแบบไว้ได้เป็นอย่างดี

การสนับสนุนการดำเนินงานของโรงเรียนต่อครูรอบบีย พบว่า ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณและอยู่ในแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจน มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เอกสารหลักสูตรต่างๆ แผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ

การที่ครูรอบบียได้ผ่านการอบรมการให้ความรู้ ความเข้าใจทักษะและเจตคติเกี่ยวกับการดำเนินงานศรัทธา มีการติดตามประเมินผลการทำงานปฏิบัติของครูรอบบียอย่างเป็นระบบ และมีการพัฒนาตัวครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน เช่น การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

การนำหลักสูตรไปใช้ โรงเรียนมีทีมงานตรีปิยะย์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญการพิเศษ เพื่อให้การสนับสนุนและพัฒนาคู่มือ โดยทำหน้าที่นี้เทศ ติดตามผลการนำหลักสูตรหรือคู่มือไปใช้ โดยพบว่าทีมนำจะร่วมติดตามครุมือรอบปีอย่างใกล้ชิด

ครุมือรอบปีให้ความสำคัญมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้เพื่อนำหลักสูตรไปใช้ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อการนำหลักสูตรไปใช้ของครุมือรอบปี เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การนำหลักสูตรหรือคู่มือไปใช้ประสบผลสำเร็จ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตรีปิยะย์ของครุมือรอบปีเป็นระยะๆ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลต่างๆ มาประเมิน วิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทั้งในแง่ของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและการวางแนวทางในการนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สภาพการใช้คู่มือหรือหลักสูตรตรีปิยะย์ที่โรงเรียนกำหนดของครุมือรอบปี พบว่า คู่มือหรือหลักสูตรมีการกำหนดหลักการ แนวคิดของหลักสูตรที่เป็นมาตรฐาน ตามแนวคิด Standard Based Curriculum วิสัยทัศน์ หลักการ จุดหมายของหลักสูตรมีความชัดเจน ทำให้ครุมือรอบปีสามารถศึกษาทำความเข้าใจและดำเนินกิจกรรมได้อย่างง่ายดาย มีบางประเด็นที่มีรายละเอียดมากควรกำหนดให้สั้นกระชับ สมรรถนะสำคัญหรือคุณลักษณะอันพึงประสงค์ควรกำหนดให้ชัดเจนและครอบคลุม

กิจกรรมการเรียนรู้กำหนดไว้อย่างชัดเจนมาก มีรายละเอียดในการดำเนินกิจกรรมกลุ่ม กำหนดโครงสร้างเนื้อหา โครงสร้างรายวิชา แผนการจัดประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบที่มีความชัดเจน ครุมือรอบปีนำไปใช้ได้อย่างง่ายดาย กิจกรรมทุกแผนการจัดการเรียนรู้เน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มทุกคนอย่างทั่วถึง มีการมอบหมายให้แต่ละคนรับผิดชอบในการศึกษาเนื้อหา ค้นคว้าเพิ่มเติมก่อนถึงกิจกรรมพบปะประจำสัปดาห์ สำหรับนักเรียนที่ไม่ได้รับเนื้อหาหลักในประเด็นต่างๆ ทุกคนได้ศึกษาและร่วมอภิปรายในกลุ่มอย่างต่อเนื่องส่งผลทำให้เกิดการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และเชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันได้ แต่ครั้งที่พบปะกันจะมีการแต่งตั้งผู้ดำเนินการรายการแต่ละครั้งไม่ซ้ำกัน ทำให้ทุกคนได้ฝึกการเป็นผู้นำกลุ่มอย่างต่อเนื่อง นอกจากดังกล่าวแล้ว กิจกรรมยังเน้นที่การแก้ปัญหาสมาชิก โดยครุมือรอบปีจะทำหน้าที่ในการสอบถามปัญหาสมาชิกแต่ละคนเพื่อให้ทุกคนได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ระยะเวลาในการเจอกันกับนักเรียนของครุมือรอบปี 120 นาที (2 คาบเรียน) ถือว่าเหมาะสมเนื่องจากในแผนการจัดการเรียนรู้รายคาบ กำหนดเวลาแต่ละกิจกรรมตลอดการพบปะไว้อย่างชัดเจน

การบริหารจัดการหลักสูตรหรือการบริหารจัดการคู่มือตรีปิยะย์ของครุมือรอบปีประจำกลุ่ม พบว่า มีคณะกรรมการหรือทีมนำในการให้ความสะดวกต่างๆ กรณีที่บางกลุ่มครุมือรอบปีไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ในวันและเวลาดังกล่าว ทางคณะกรรมการจะดำเนินการจัดคนแทนทันที

การจัดกิจกรรมกลุ่ม มีการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามหลักสูตรหรือคู่มือที่โรงเรียนกำหนด ครุมือรอบปีบางคนใช้เทคนิคที่แตกต่างกันแต่ยังอิงเนื้อหาและแนวทางที่กำหนดเป็นหลัก บางกลุ่มกระตุ้นนักเรียนด้วยกิจกรรมเสริม เกม เป็นต้น กิจกรรมส่วนใหญ่เน้นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม กระบวนการคิดแบบบูรณาการกับวิถีชีวิตของผู้เรียนเป็นสำคัญ การออกแบบหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้ มีองค์ประกอบของหน่วย

การเรียนรู้ครบถ้วน เนื้อหา มีความสอดคล้อง และครูผู้รอบบียมีความเข้าใจกระบวนการออกแบบการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ยังต้องปรับปรุงเนื่องจากเกณฑ์การประเมินผลแต่ละระดับในแผนการจัดการเรียนรู้ยังไม่ชัดเจน คุณภาพของนักเรียนตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง มีระบุไว้ชัดเจนแต่ต้องออกแบบให้ง่ายสำหรับครูผู้รอบบียในการนำมาใช้

การนิเทศ พบว่า ครูผู้รอบบียมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานตัวบียะฮ์นักเรียนเพิ่มขึ้น สามารถดำเนินกิจกรรมตามคู่มือหรือหลักสูตรการดำเนินงานตัวบียะฮ์ของครูผู้รอบบียโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูมืออาชีพในการดำเนินงานตํารบิยะฮันนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในการดำเนินงานตํารบิยะฮันนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) มีกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จำนวน 13 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 1 คน ครูมืออาชีพจำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยใช้วิจัยเลือกกลุ่มเป้าหมายแบบเจาะจง เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ 1) การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจ (group meeting) 2) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (training workshop) 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (knowledge management) และ 4) การนิเทศ (supervision) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมผลการวิจัย ได้แก่ 1) แบบประเมินความพึงพอใจในการประชุมเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาครูมืออาชีพในการดำเนินงานตํารบิยะฮันนักเรียน 2) แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ 3) แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน และ 4) แบบบันทึกการนิเทศ (supervision)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลได้ร่วมกันสะท้อนผล สภาพปัจจุบัน วิเคราะห์ การขับเคลื่อนงานระบบตํารบิยะฮันนักเรียน ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2563 ผ่านเวทีการประชุมประจำสัปดาห์ (KM : Knowledge Management) พบว่า ครูไม่สามารถดำเนินงานตํารบิยะฮันนักเรียนตามหลักสูตร กลุ่มศึกษาอิสลามที่กำหนดได้ เนื่องจากขาดทักษะ ขาดความเข้าใจใน การนำคู่มือตํารบิยะฮันไปใช้ เครื่องมือในการขับเคลื่อนงานตํารบิยะฮันนักเรียน ยังไม่สามารถตอบโจทย์ การนำสู่การปฏิบัติได้ การพัฒนาครูให้สามารถขับเคลื่อนงานตํารบิยะฮันนักเรียน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุง และพัฒนาครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ครูมืออาชีพที่รับผิดชอบในการดำเนินงานตํารบิยะฮันนักเรียนยังขาดความรู้ องค์กรความรู้อิสลาม ความเข้าใจ และทักษะในการนำการนำสื่อในการ ตํารบิยะฮันนักเรียน

จากการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาครูมืออาชีพในการดำเนินงานตํารบิยะฮันนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา โดยใช้กลยุทธ์การมีส่วนร่วมผ่านการประชุมเพื่อทำความเข้าใจ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และการนิเทศ ผลการดำเนินงานสรุปได้ ดังนี้

การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจและตระหนัก ผลทำให้ครูมืออาชีพสะท้อนผลตามประเด็นปัญหาที่พบจริง และสามารถนำโจทย์ปัญหาที่ได้จากการสะท้อนผ่านเวทีการประชุมครูมืออาชีพมาออกแบบการ

ดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียน ส่งผลทำให้ครูมูร็อบปิยมีความรู้ลึกซึ้งชัดเจนถึงความรับผิดชอบและได้รับความรู้ความเข้าใจที่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียน

การอบรมเชิงปฏิบัติการ ผลทำให้ครูมูร็อบปิยมีความเข้าใจเนื้อหา ขั้นตอนการตรัปปิยะสนักเรียน ของครูมูร็อบปิย แนวทางการตรัปปิยะสนักเรียน เครื่องมือที่สำคัญในการตรัปปิยะสนักเรียน ครูมูร็อบปิยที่เข้าร่วมมีความตั้งใจ พร้อมรับฟังคำบรรยาย ฝึกปฏิบัติจริงและนำไปใช้กับการดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ผลทำให้ครูมูร็อบปิยทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ปัญหา และออกแบบการแก้ไขปัญหาการขับเคลื่อนงานตรัปปิยะสนักเรียนของครูมูร็อบปิยต่อนักเรียน ส่งผลทำให้ครูมูร็อบปิยสามารถดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียนสอดคล้องตามวิธีการของหลักสูตรหรือคู่มือตรัปปิยะสนักเรียนที่ทางโรงเรียนกำหนด

การนิเทศ ภายหลังจากผู้นิเทศหรือวิทยากรได้ร่วมติดตาม นิเทศครูมูร็อบปิยสามารถพัฒนาการดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียนให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนจุดเด่นและจุดที่ยังเป็นปัญหาของการดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียนของครูมูร็อบปิยได้อย่างแท้จริง และครูมูร็อบปิยสามารถนำข้อมูลต่างๆ จากผู้นิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียนให้มีคุณภาพได้ เกิดสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและครูมูร็อบปิย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.4.1 ผลของการพัฒนาครูมูร็อบปิยในการดำเนินการตรัปปิยะสนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา โดยใช้การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจ การอบรมเชิงปฏิบัติการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการนิเทศ โดยจากผลการวิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.4.1.1 การประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจ ผลทำให้ครูสะท้อนผลตามประเด็นปัญหาที่พบจริง และสามารถนำโจทย์ปัญหาที่ได้จากการสะท้อนผ่านเวทีการประชุมครูมูร็อบปิยมาออกแบบการดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียน ครูมูร็อบปิยมีความรู้ลึกซึ้งชัดเจนถึงความรับผิดชอบและได้รับความรู้ ความเข้าใจที่ยังไม่ทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานตรัปปิยะสนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของอวยชัย ศรีตระกูล (2556 : 90-91) ที่ศึกษาพัฒนารูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู ต้องมีความรู้ความเข้าใจในกิจกรรมสำคัญในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน การประสานงานเป็นหัวใจของระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ครูต้องใช้ทักษะการประสานงานรอบด้าน ใช้เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างสัมพันธภาพอันดีเพื่อให้เป้าหมายบรรลุผลสำเร็จ เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจาก บริบทโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคารได้ให้บทบาทในการนำกลุ่มของครูมูร็อบปิยอย่างต่อเนื่องเกือบ 10 ปีที่ผ่านมาทำให้การประชุมเพื่อสร้างความตระหนักแก่ครูมูร็อบปิยจึงดำเนินการด้วยความง่ายดายและรวดเร็วในการขับเคลื่อนงาน

5.4.1.2 การอบรมเชิงปฏิบัติการ พบว่า ครูมูร็อบบียมีความเข้าใจเนื้อหา ขั้นตอนการตรปีเยษณ์นักเรียนของครูมูร็อบบีย แนวทางการตรปีเยษณ์นักเรียน เครื่องมือที่สำคัญในการตรปีเยษณ์นักเรียน ครูมูร็อบบียที่เข้าร่วมมีความตั้งใจ พร้อมรับฟังคำบรรยาย ฝึกปฏิบัติจริงและนำไปใช้กับการดำเนินงานตรปีเยษณ์นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของสดชื่น ดวงคำน้อย (2554 : 148) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโพชนงามพิทยานุกูล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า การอบรมเชิงปฏิบัติการส่งผลทำให้ครูมีความเข้าใจประโยชน์และความจำเป็นของการนำไปใช้ของเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ทำให้ครูได้รับการพัฒนา มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากทางกลุ่มงานที่รับผิดชอบได้มีการออกแบบให้ครูมูร็อบบียดูแลติดตามนักเรียนทุกคนโดยพร้อมเพรียงกันทำให้ครูมูร็อบบียแต่ละท่านตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญที่จะนำไปใช้ในกลุ่มนักเรียนที่ตัวเองดูแลต่อไป

5.4.1.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พบว่า ครูมูร็อบบียทุกคนมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น ปัญหา และออกแบบการแก้ไขปัญหาการขับเคลื่อนงานตรปีเยษณ์ของครูมูร็อบบียต่อนักเรียน ส่งผลทำให้ครูมูร็อบบียสามารถดำเนินงานตรปีเยษณ์นักเรียนสอดคล้องตามวิธีการของหลักสูตรที่ทางโรงเรียนกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของบุญศรีศรี มั่นรุฒัน (2560 : 56) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านการคัดกรองนักเรียนของโรงเรียนพร้าววิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การที่ครูแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด มุมมองและความคิดเห็นร่วมกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง จนเกิดนวัตกรรมโปรแกรมพร้าวคัดกรองที่ช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงานของครูทำให้ครูมีเวลาในการพัฒนาตนเองและสามารถจัดกิจกรรมที่เหมาะสมให้กับผู้เรียน เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคารกำหนดคาบแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับครูมูร็อบบียทั้งหมดทุกสัปดาห์ในตารางเรียน ทำให้เกิดการสะท้อนผลและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ทำให้งานตรปีเยษณ์ขับเคลื่อนเป็นงานปกติ

5.4.1.4 การนิเทศ พบว่า ภายหลังจากผู้นิเทศหรือวิทยากรได้ร่วมติดตาม นิเทศครูมูร็อบบียสามารถพัฒนาการดำเนินงานตรปีเยษณ์ให้มีประสิทธิภาพ สะท้อนจุดเด่นและจุดที่ยังเป็นปัญหาของการดำเนินงานตรปีเยษณ์ของครูมูร็อบบียได้อย่างแท้จริง และครูมูร็อบบียสามารถนำข้อมูลต่างๆ จากผู้นิเทศไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตรปีเยษณ์นักเรียนให้มีคุณภาพได้ เกิดสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างผู้นิเทศและครูมูร็อบบีย สอดคล้องกับงานวิจัยของสดชื่น ดวงคำน้อย (2554 : 148) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนโพชนงามพิทยานุกูล จังหวัดมหาสารคาม พบว่า คณะครูได้มีการนำเสนอปัญหาาร่วมกันเมื่อพบปัญหาสามารถช่วยกันแก้ไขโดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของตนเองกับเพื่อนครู ทำให้สามารถช่วยเหลือ แก้ไข ปัญหาให้กับนักเรียนได้ทันท่วงที เหตุผลที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคารกำหนดทีมำนำในการขับเคลื่อนและมีการอบรม พัฒนาในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์ เป้าหมายเพื่อให้ทีมำนำสามารถเข้ากระบวนการตรปีเยษณ์ เข้าใจหลักสูตร เพื่อสามารถเป็นที่ปรึกษาให้กับครูท่านอื่นๆ ได้ สามารถนิเทศและสะท้อนผลให้กับครูมูร็อบบียได้อย่างดีเยี่ยม

กล่าวโดยสรุป จากการพัฒนาครูมูร้อบปี๋ในการดำเนินงานตํารบปี๋ษณักเรียน โรงเรียน หนาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา ส่งผลทำให้ครูมูร้อบปี๋เกิดความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักเกี่ยวกับการตํารบปี๋ษณักเรียน มีความมั่นใจ สามารถดำเนินงานตํารบปี๋ษณักเรียนตามหลักสูตรที่สถานศึกษากำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งนี้

5.5.1.1 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลการดำเนินงานตํารบปี๋ษณักเรียนของครูมูร้อบปี๋ ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อให้ครูมูร้อบปี๋แต่ละคนได้สะท้อนผลประจํากลุ่มของตัวเอง ซึ่งอาจเกิดความผิดพลาด หรือมีวิธีการที่ดีแลกเปลี่ยนกันเพื่อนําประยุกต์ใช้ในกลุ่มของตนเองได้

5.5.1.2 การวิจัยควรศึกษาดูงานการดำเนินงานตํารบปี๋ษณักเรียนในโรงเรียนที่มีวิธีปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อสามารถนํามาประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.5.1.3 การดำเนินงานตํารบปี๋ษณักเรียนทุกชั้นตอน ควรเปิดโอกาสให้ครูมูร้อบปี๋ได้สะท้อนผลเสนอแนะแนวทาง การแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะทำให้ครูมูร้อบปี๋มีส่วนร่วมและเข้าใจการดำเนินงานตํารบปี๋ษณักเรียนได้ดีขึ้น

5.5.5.4 การวิจัยเชิงปฏิบัติการ ควรใช้หลักการความยืดหยุ่นมาปรับใช้กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เนื่องจากการลงปฏิบัติการจริงอาจจะคลาดเคลื่อนไปจากแผนงานที่วางไว้

5.5.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

5.5.2.1 ควรพัฒนาครูมูร้อบปี๋ในการดำเนินงานตํารบปี๋ษณักเรียน โรงเรียนเครือข่าย
คุณภาพอัสสลาม

5.5.2.2 ควรพัฒนานักเรียนแกนนำในการเป็นครูมูร้อบปี๋ผู้ช่วยในการดำเนิน ตํารบปี๋ษณักเรียนในรูปแบบพี่ดูแลน้อง โรงเรียนหนาดใหญ่วิทยาคาร

บรรณานุกรม

- สมิต สุขุมกร. 2543. **เทคนิคการประชุม**. กรุงเทพฯ : วิญญูชน.
- เกษม วัฒนชัย. 2543. **คู่มือการจัดประชุม**. กรุงเทพฯ : ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร.
- วิรัช วงศ์ภินันท์วัฒนา. 2545. **การเขียนเชิงธุรกิจ**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา.
- ฝ่ายวิชาการเอ็กซ์เปอร์เน็ท. 2548. **เทคนิคการประชุมแบบมีอาชีพ : มิตติงแต็ตเว็ร็ค**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- กรมสุขภาพจิต. 2554. **คู่มือครูที่ปรึกษาาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน**. กรุงเทพฯ : ยูเรนัส อิมเมจิกกรุ๊ป.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2549. **แนวทางการดำเนินระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียนสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก**. กรุงเทพฯ : โรงเรียนพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- บรรจง บินกาชัน. 2546. **ศัพท์มูลกรอาน**. กรุงเทพฯ : บริษัท ออฟเซ็ทเพรส จำกัด.
- สำนักวิชาการมาตรฐาน. 2547. **การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- มัศลัน มาหะมะ. 2551. **อิสลามวิถีแห่งชีวิต**. สงขลา : สถาบันวิจัยระบบสุขภาพภาคใต้ (สวรส.ภาคใต้). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มุฮัมหมัด เหมอนุกุล. มปป. **วิธีเลี้ยงลูกให้เป็นคนดี**. กรุงเทพฯ : โรงเรียนศาสนวิทยา.
- ชาย โพธิสิตา. 2547. **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นแอนพับลิชชิ่ง.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. 2553. **วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ซอลีฮะห์ หะยีสะมะแอ. 2552. **รายงานการวิจัย : การจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการ โดยใช้กระบวนการอิสลามานูวัตร์ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาของประเทศมาเลเซีย**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)
- นิเลาะ แวอุเซ็ง. 2551. **การบริหารการศึกษาในอิสลาม**. สงขลา : หาดใหญ่กราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ.
- อบุล อะลา เมาคูดี. 2545. **ศัพท์มูลกรอาน เล่ม 6**. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ทเพรส.
- กฤษณา เวลาคีและศุภิศรา มาศชาย . 2549. **การจัดการศึกษาแบบบูรณาการอิสลาม**.
- กมล รอดคล้าย. 2557. **คู่มือการคุ้มครองและช่วยเหลือเด็กนักเรียน**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม

สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

- จूरรัตน์ มีพันธ์. 2553. การศึกษาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนเอกชนใน
เขตพื้นที่ การศึกษาลำพูน เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ดาวรุ่ง มุกดาภิจ. 2553. การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโรงเรียนบ้านหนองแขง
อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการใช้หลักการวิจัยเชิงปฏิบัติการ. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- นิฮานานี บากา. 2556. ปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน
ประถมศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปัตตานี เขต 2.
วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พายัพ ขาวเหลือ. 2555. บริหารงานบุคคลอย่างเหนือชั้นด้วย Excel. กรุงเทพฯ : อินโฟเพลส.
- สมใจ ลักษณะ. 2552. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- มันสุร อับดุลลอฮ์. 2557. อดัตรีบียะฮ์ เทคนิคการสร้างคนตามวิถีอิสลามและอัซซุนนะฮ์. สงขลา :
อาลีฟานิชน์
- เรืองศักดิ์ ปานเจริญ. 2549. 1001 วิชชาตแบบตพนักงาน. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์ ดี. 2551. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วรรณิ แกมเกตุ. 2555. วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. 2551. ระเบียบวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก.
- อัล มุสลิมัต. 2553. เลี้ยงลูกด้วยอิสลาม. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่องทางธรรม.
- ญัมอียะฮ์ มะกาดีบ. 2559. คู่มืออดัตรีบียะฮ์เด็กและวิธีการพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : อัล-อิกเราะฮ์
เพิ่มศักดิ์ ทับทิมทอง. คู่มือปฏิบัติงานการจัดประชุมและการจดยางงานการประชุม
อย่างมีประสิทธิภาพ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธบุรี
กรุงเทพฯ : กองบริหารงานบุคคล
- มรุจิน แผลงจันทิก. 2554. การศึกษาปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
- ไมชาเร้าะ ขุนรักษ์. 2557. วิธีการอดัตรีบียะฮ์นักเรียนในโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วิฑูรย์ วงแหวน. 2549. รูปแบบระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนหันคาราษฎร์รังสฤษฎ์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต

- สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์
 ธงชาติ วงษ์สวรรค์.2553. การพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยใช้
 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขา
 การบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มยุรี สารีบุตร.2560. ปัจจัยความสำเร็จของการดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีผลต่อคุณภาพนักเรียน
 โรงเรียนประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น.
- สุนันทา ประทุมรัตน์. 2553. การพัฒนาครูด้านระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนบ้านม่วง
 จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สดชื่น ดาวคำน้อย. 2554. การพัฒนาครูในการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน
 โรงเรียนโพนงามพิทยานุกูล จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิสิทธิ์ รอดบำเรอ. 2559. รูปแบบการบริหารระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ณัฐริน เจริญเกียรติบวร. 2558. โมเดลการบริหารงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของโรงเรียนใน
 พระราชูปถัมภ์ของสมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร.
 วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิญา หนูมี. 2560. กระบวนการจัดประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
 บ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา. วิทยานิพนธ์มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราช
 ภัฏบ้านสมเด็จพระเจ้าพระยา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550. การเสริมสร้างคุณธรรมในระบบการศึกษาไทย.
 กรุงเทพมหานคร : วีซีที.คอมมิวนิเคชั่น.
- ฐิติวิมล สุขป้อม. 2557. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอนตามแนวพุทธวิธีเพื่อเสริมสร้าง
 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านคุณธรรม จริยธรรม ของนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ
 จันทระเกษม. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ประเวศ วะสี. 2547. ธรรมชาติของสรรพสิ่ง : การเข้าถึงความจริงทั้งหมด. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ
 สดศรี-สฤณีวงศ์.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. 2550. ราชกิจจานุเบกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2559. แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรการศึกษา
 ขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : โรงเรียนพิมพ์ครุสภาลาดพร้าว
- สมพิศ เกิดนวล. 2557. แนวทางการพัฒนาคุณธรรมของนักเรียนในโรงเรียนชุมชน
 บ้านไม้งาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1.
 วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- สิทธิพงษ์ ปานนาค. 2562. **กีฬากับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับนักเรียน.**
วารสารร่วมพฤษภา มหาวชิราวุธวิทยาลัย. ปริญญาโทบริหารศึกษาด้านจิต สาขาการจัดการศึกษา
และนันทนาการ คณะพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. 2560. แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 6**
(พ.ศ. 2560 - พ.ศ. 2564). กรุงเทพฯ : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์
ทหารผ่านศึก.
- เฉลิมพงษ์ มีสมนัย. 2554. **การบริหารทุนมนุษย์ในมิติใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** นนทบุรี
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุนันทา เลาหันันท์. 2556. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : ธนการพิมพ์.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. 2559. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ.**
กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- โสภณ ภูเก้าล้วน. 2557. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำหรับผู้จัดการในสายงาน**
ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : แพลนพริ้นติ้ง.
- วันเพ็ญ อโนมาศ. 2557. **การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในสาธารณรัฐประชาธิปไตย**
ประชาชนลาว พ.ศ.2557-2558. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นิสดารค์ เวชยานนท์. 2559. **การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า (พิมพ์ครั้งที่ 2).**
กรุงเทพฯ : เดอะ กราฟิโก ซีเอสเอ็มเอส.
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความ**
ได้เปรียบทางการแข่งขัน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วนิดา วาดีเจริญ. 2556. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ จากแนวคิด ทฤษฎี สู่ภาคปฏิบัติ.**
กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. 2559. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3 (ฉบับปรับปรุง).**
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สกล บุญสิน. 2560. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่ : ศูนย์บริหารงานวิจัย**
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดิลก ถือกกล้า. 2554. **บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน.**
กรุงเทพฯ : สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย.
- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร และดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. 2555. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต**
การทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กลุ่มบริษัทโทรในประเทศไทย.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. 2011. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในยุคโลกาภิวัตน์.** กรุงเทพฯ.

- อนิวัช แก้วจำนง. 2556. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**. สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.
- จันทราภา พิมพ์ชัยกุล. 2557. **การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในประเทศ**
สาธารณรัฐสิงคโปร์ พ.ศ. 2557-2558. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จารุณี ศรีบาลแจ่ม. 2557. **การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในสหพันธรัฐมาเลเซีย**
พ.ศ. 2557-2558. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชัยกร หงสประภาส. 2557. **การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในสาธารณรัฐแห่งสหภาพ**
เมียนมาร์ พ.ศ. 2557-2558. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โชษิตา ประสาทเกษการณ. 2557. **การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในสาธารณรัฐ**
ลังกัศมี นียเมเวียดนาม พ.ศ. 2557-2558. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดวงหทัย คชเสนี. 2557. **การศึกษาแนวโน้มงานทรัพยากรมนุษย์ในสาธารณรัฐฟิลิปปินส์**
พ.ศ. 2557-2558. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลักษณะชัย ธนะวังน้อย ชนินทร์ชุนหพันธ์รักษ์และอมรรัตน์ ภิญโญอนันตพงษ์. 2555.
ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
พนักงานเครือข่ายโทร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วนิดา เขียวงามดีและระมล ทองธรรมชาติ. 2554. **แนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการรถไฟแห่งประเทศไทย. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และ
 สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนันทา มิ่งเจริญพร. 2556. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับผลการดำเนินงานของ**
องค์การ กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่. วารสารวิทยบริการ
 มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศักดิ์พันธ์ ต้นนิมลรัตน์. 2557. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและบทบาทปฏิบัติ**
ทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง. กรุงเทพฯ.
- เกื้อจิตร ชีระกาญจน์. 2557. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : สุทธิปริทัศน์.
- พายัพ ชาวเหลือง. 2555. **บริหารงานบุคคลอย่างเหนือชั้นด้วย Excel**.
 นนทบุรี : ไอดีซี พรีเมีย จำกัด.

- วันชัย สุขตาม. 2560. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.มาเรียม
- นิลพันธ์. 2555. **การนิเทศการศึกษา**. ภาควิชาหลักสูตร และวิธีสอนคณะศึกษาศาสตร์.
มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจารณ์ พานิช. 2556. **สนุกกับการเรียนในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : เอส.อาร์.
พรินติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- วรัท พงกษากุลนันท์. 2549. **การเปลี่ยนแปลงจากยุคสู่ยุคของนักเทคโนโลยีการศึกษา**.
สาขาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อับดุลเลาะ หมดอะด้า และอะหมัด ยี่สุนทรง. 2557. “**การจัดการศึกษาอิสลามในเกาะบาหลี
จังหวัดสตูล**” การประชุมวิชาการระดับชาติด้านอิสลามศึกษาและมุสลิมศึกษาครั้งที่ 2
ประจำปี 2557 วันที่ 24 ธันวาคม 2557 ณ อาคารวิทยอิสลามศึกษานานาชาติวิทยาลัย
อิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- Abd al-Rahman al-nihlawi. 2003. Usul al-Tarbiyah al-Islamiyah wa-Asalibih :
Fi-al-Baitu, wa- Madrosah, wa-Al-majtamia. Dasaska : Darul Fikri.
- Hasan Madmarn. 2001. The Pondok & Madrasah in Patani. Penerbit University
Kerbangsaan Malasia.
- Muhd Shasif . 1986. Development of Muslim Educational Thought
(700-1900). Michigan : University Microfilm International.
- Harischandra, G. 2016. Social Changes in the 21st Century have Diffirentially
Affected the Mental Healt Scenario in the Developing World.
National Institute of Mental Health Angoda, Sri Lanka 2016
- Rizavi, Sajjad. 1986. Islamic Philosophy of Education. Lahor : Izharsons Printing.
- Ronald, I. 2018. Cultural Change in the 21st century Cultural Evolution :
People’s Motivations are Changing, and Reshaping the World.
Cambridge,U.K. : Cambridge University Press.
- Shalaby, Ahmad. 1954. History of Muslim Education. Beirut : Dar al Kashshaf.
- McNamee M.J., & Parry S.J. 2002. Fair Play in Sport. Retrieved from
https://books.google.co.th/books/about/Ethics_and_Sport.
- Abdul Aziz Abdur Rauf, Al-Hafizh, Lc. 2003. Pedoman Dauroh Al-Qur-an.
Markas AlQur-an.
- Abdul Aziz AbdurRauf , 2003. Menejmen Tarbiyah Anggota Pemula. DPPP K Patai

- Sejahtera dan PT Syaamil Cinya media Bandung Republic Indonesia.
- Bandura.1977. Social Learning Theory. New Jersey : Prentice-Hall, Inc, Englewood Cliffs.
- Khalid Bin Hamid al-Hazimiy.2000.Usulu al-Tarbiyah al-Islamiyah,al-Madinah al Munauwarah : Dar 'Alam al-kutub
- Muhammad Sajirun. 2013. Manajemen halaqoh Efektif.
- Muhammad Rosyidi. 2002.Menjadi Murabbi ItuMudah .PT Era Adicitra Intermedia Solo Indonesia
- Satria Hadi Lubis. 2011. 114 Tips Murobbi Sukses. Lambaga Pelatihan Menejmen Anggrek Nelimurni Jakarta Barat Indonesia.
- Satria Hadi Lubis. 2013. Beginilah Seharusnya Aktivis Dakwah. Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
- Taguchi, T. 2010. Questionnaires in second language research : Construction, administration, and processing. New York : Routledge.
- Zaini Abdullah. 2009. The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia. International Journal of Business and Management. 4(6), 65-72.
- Friedman, s. 2015. Work + Home + Community + Selt : skill for integration every part of your life. Harvard Business Review. (Spring) : 98-102.
- Ahmad, S. 2013. Paradigms of Quality of Work Life. Journal of Human Values, 19 (1), 73-82.
- Cappelli, P. 2008. Talent Management for the Twenty-First Century (Electronic version). Harvard Business Review.
- Metin Atak & Ramazan Erturgut. 2010. Importance of educated human resources in the information age and view of information society organizations on human.
- Winnie Kwan. 2013. The Future of Human Resource: A Shift to network driven approach. Cornell HR Review.
- DeSimone, R. L., and Werner, J. M. 2012. Human Resource Development. (International Edition). Mason : Cengage Learning.
- Armstrong, M. 2009. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London : Kogan Page.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินความพึงพอใจในการบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา คร്ุമุรือบปี๋ในการดำเนินงานตรุปียะฮันนักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง :

1. แบบประเมินฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลและผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาครุุมุรือบปี๋ในการดำเนินงานตรุปียะฮันนักเรียน ว่าครุุมุรือบปี๋มีความพึงพอใจต่อแนวทางการพัฒนาครุุมุรือบปี๋ในการดำเนินการตรุปียะฮันอย่างไรบ้าง

2. ในการตอบแบบประเมินชุดนี้ขอได้โปรดให้ข้อมูลตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะประมวลผลการวิจัยและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น และจะไม่ให้เกิดผลกระทบใดๆกับผู้ตอบแบบประเมิน

3. ขอความร่วมมือให้ตอบแบบประเมินอย่างครบถ้วนทุกข้อ ทั้งนี้เพื่อความสมบูรณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นประโยชน์ต่อไปในการพัฒนาและการดำเนินงานตรุปียะฮันนักเรียน โดยแบบประเมินเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับการพัฒนาครุุมุรือบปี๋ในการดำเนินงานตรุปียะฮันนักเรียน เห็นเกี่ยวกับดำเนินงานตรุปียะฮันนักเรียน โดยเกณฑ์ในการพิจารณาตัดสินผลการวิเคราะห์ระดับปฏิบัติการ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณและขออภัยล่วงหน้า
ตอบแทนมา ณ โอกาสนี้

นายยูโสภ แขกพงศ์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาบริหารและการจัดการ

การศึกษาศิลปะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

รหัสแบบสอบถาม □□

แบบสอบถามความพึงพอใจในการบริหารจัดการของสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา

ครูผู้รอบปีในการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาการ

คำชี้แจง : ขอความร่วมมือท่านตอบแบบประเมินและให้ข้อมูลตามความเป็นจริงโดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่องระดับความพึงพอใจให้ตรงกับความเป็นจริง

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ						
1	การสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของครูผู้รอบปีในการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียน อย่างต่อเนื่อง					
2	การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสแบบมีส่วนร่วมทั้งองค์กร					
3	มีผังองค์กรในการบริหารงานด้านการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียนอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันว่าใครที่ทำหน้าที่ในการดำเนินการบ้าง					
4	โรงเรียนนำผลสะท้อนของครูผู้รอบปีในการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียน มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
5	การศึกษาต้นแบบการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียนเพื่อนำมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					
6	การแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียน และกำหนดหน้าที่					
การวางแผนการดำเนินงาน						
7	การทำแผนปฏิบัติงานและรายละเอียด เกี่ยวกับการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียน					
8	การกำหนดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานตรปียะส่นักเรียน					
9	การประชุมชี้แจงให้ครูผู้รอบปีได้เข้าใจบทบาทหน้าที่ของผู้ดำเนินงานตรปียะส่นักเรียน					
10	การกำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมพัฒนาครูเพื่อเพิ่มความสามารถในการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียน					
11	การวางแผนการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียนให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (เน้นการเรียนรู้จักนักเรียนอย่างทั่วถึง)					
12	การนำข้อมูลผลการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อุปสรรคและโอกาส มาวางแผนการดำเนินงานตรปียะส่นักเรียนให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน					

ข้อ	รายการ	ระดับความพึงพอใจ				
		5	4	3	2	1
13	การประชุมครูเพื่อสะท้อนผลการตรึบยษษนักรเรียน					
การดำเนินงาน						
14	เครื่องมือและสื่อสำหรับตรึบยษษนักรเรียนสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ					
15	การประชุมครูมูรือบยียเพื่อสร้งความเข้ใจร่วมนกัน					
16	การจัดทำเอกสารการดำเนินงานตรึบยษษนักรเรียน ได้อย่างเหมาะสม					
17	การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้ใจกับครูมูรือบยียเกี่ยวกับ การดำเนินงานตรึบยษษ					
18	การดำเนินงานตรึบยษษนักรเรียนมีความต่อเนื่อง					
19	การประเมินนักเรียนรายบุคคลด้านการดำเนินงานตรึบยษษนักรเรียน ผ่านครูมูรือบยียอย่างต่อเนื่อง (ผ่านกิจกรรมกลุ่มศีกษา)					
การประเมินและการรายงานผล						
20	การประเมินผลการดำเนินงานตรึบยษษนักรเรียนอย่างต่อเนื่อง (เช่น การ สะท้อนผลประจำสัปดาห์ หรือสิ้นภาคการศีกษา เป็นต้น)					
21	ความต่อเนื่องในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับการดำเนินงาน					
22	ภาพแห่งความสำเร็จการดำเนินงานตรึบยษษนักรเรียน ที่น่าภาคภูมิใจและมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
23	การนำผลจากการประเมินมาปรับปรุงการดำเนินงานตรึบยษษนักรเรียนใน โรงเรียนในครั้งต่อไปอย่างต่อเนื่อง					

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆ.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบประเมินในครั้งนี้

**แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูมัธยม
ในการดำเนินงานตริปิยะสันักเรียน**

แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ขอให้ท่านกรุณาตอบให้ครบทุกตอนและโปรดตอบให้ครบทุกข้อ ความสมบูรณ์ของคำตอบที่ได้รับจากท่านจะมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวางแผนทางในพัฒนาครูมัธยมในการดำเนินงานตริปิยะสันักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

ตอนที่ 1 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาครูมัธยมในการดำเนินงาน ตริปิยะสันักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความพึงพอใจของท่านมากที่สุด และหากท่านมีความคิดเห็นเพิ่มเติม กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านในช่อง “ข้อคิดเห็นอื่นๆ”

1. ความพึงพอใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสอดคล้องของเนื้อหาในหลักสูตรกับวัตถุประสงค์ในการอบรม					
2. ความเหมาะสมของเนื้อหาในหลักสูตรกับพื้นฐานความรู้ของผู้เข้ารับการอบรม					
3. ความสอดคล้องของเนื้อหาในหลักสูตรกับวิธีการที่ใช้ในการฝึกอบรม					
4. ความเหมาะสมของเนื้อหาในหลักสูตรกับระยะเวลาในการอบรม					
5. ความเหมาะสมของกิจกรรมต่างๆ ในการฝึกอบรม					
6. ความเหมาะสมในการจัดลำดับเนื้อหาในการฝึกอบรม					
7. ความหลากหลายของรูปแบบกิจกรรมในการฝึกอบรม					
8. ความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานที่ได้รับในการศึกษาการดำเนินงานตริปิยะสันักเรียน					
9. ความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ได้จริง					

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. การได้รับการพัฒนาทักษะและกระบวนการพื้นฐานในการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตรปียะฮ์					
11. การได้รับความรู้ด้านเนื้อหา (วิชาการ) และการสังเกตการณ์ดำเนินกิจกรรมด้านการตรปียะฮ์นักเรียน					
12. การได้รับประสบการณ์ตรงในการร่วมออกแบบหลักสูตร วิเคราะห์การนำหลักสูตรตรปียะฮ์นักเรียนมาใช้					
13. การมีโอกาสได้ฝึกประสบการณ์การจัดทำหลักสูตรตรปียะฮ์นักเรียนที่ช่วยทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และช่วยให้เกิดทักษะในการนำไปใช้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง					
14. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในการนำไปพัฒนาตนเอง					
15. ประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมในการนำไปพัฒนางานที่ปฏิบัติ					
16. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อหลักสูตรที่ใช้ในการอบรม					
<p>“ข้อคิดเห็นอื่นๆ” เพิ่มเติมเกี่ยวกับหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมเชิงปฏิบัติการ</p> <p>.....</p> <p>.....</p>					

2. ความพึงพอใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการอบรม

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความสะดวกในการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับการอบรม เช่น รายละเอียดการอบรม หลักสูตรในการอบรม และการสื่อสารเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วม เป็นต้น					
2. ความสะดวกในการลงทะเบียนสมัครเข้าร่วมการอบรม					
3. ความเหมาะสมของวัน เวลาในการจัดอบรม					
4. ความสามารถในการจัดฝึกอบรมให้เป็นไปตามกำหนดการ					
5. ความพร้อมของสถานที่ในการจัดฝึกอบรม					
6. การอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น อาหาร เครื่องดื่มและอาหารว่าง เป็นต้น					
7. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อการบริหารจัดการอบรมฯ					
“ข้อคิดเห็นอื่นๆ” เพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการอบรมฯ					
.....					
.....					

3. ความพึงพอใจเกี่ยวกับวิทยากร

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความรู้ ความเชี่ยวชาญของวิทยากร					
2. การได้รับความรู้จากวิทยากรตรงตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของการอบรมฯ					
3. ความรู้ ความสามารถของวิทยากรในการบรรยาย อธิบาย การยกตัวอย่างประกอบได้อย่างชัดเจน					
4. เทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ของวิทยากรที่ช่วยให้เข้าใจเนื้อหาการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น เช่น					

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การลำดับเนื้อหาจากาเนื้อหาที่เป็นการปูพื้นฐานของผู้เข้าร่วมอบรมจากง่ายไปหายาก การทบทวนหรือสรุปประเด็นสำคัญในแต่ละหัวข้อการบรรยายผู้เข้ารับการอบรมได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและการออกแบบกิจกรรม เป็นต้น					
5. เทคนิคของวิทยากรในการกระตุ้นให้ผู้เข้ารับการอบรมกระตือรือร้นในการแสวงหาคำตอบหรือศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง					
6. เทคนิคของวิทยากรในการทบทวนความรู้หรือแนะนำเอกสาร แหล่งเรียนรู้เพิ่มเติม					
7. เทคนิคของวิทยากรในการเชื่อมโยงเนื้อหาที่อบรมกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือศาสตร์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสม					
8. ความสามารถของวิทยากรในการตอบข้อซักถามปัญหาต่างๆ ให้กับผู้เข้ารับการอบรมเกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจน					
9. เทคนิคของวิทยากรในการสร้างบรรยากาศการอบรมให้น่าสนใจ ไม่น่าเบื่อหน่าย					
10. ความมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้เข้ารับการอบรมอย่างให้เกียรติและเสมอภาคกัน					
11. การตรงต่อเวลา					
12. การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน					
13. การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมอย่างทั่วถึง					
14. การเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมแสดงความคิดเห็นหรือซักถามข้อสงสัย					
15. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อวิทยากร					
“ข้อคิดเห็นอื่นๆ”เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิทยากร					

4. ความพึงพอใจเกี่ยวกับคู่มือการดำเนินงานกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน

ประเด็นการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ความครบถ้วนสมบูรณ์ของเนื้อหาในคู่มือประกอบการฝึกอบรมการดำเนินงานตรียะฮ์นักเรียนผ่านกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน					
2. ความถูกต้องของเนื้อหาในคู่มือประกอบการฝึกอบรมการดำเนินงานตรียะฮ์นักเรียนผ่านกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน เช่น การมีแหล่งอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ เป็นต้น					
3. ประโยชน์ในการนำคู่มือไปใช้ในการดำเนินงาน					
4. คู่มือหลักสูตรการตรียะฮ์มีจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอย่างชัดเจน					
5. คู่มือมีเนื้อหา ประสบการณ์การเรียนรู้ต่างๆ ที่ช่วยให้ครูมูร็อบบีย้นำไปปรับใช้					
6. ความพึงพอใจในภาพรวมต่อคู่มือหลักสูตรการตรียะฮ์สำหรับครูมูร็อบบีย					

ตอนที่ 2 ข้อคิดเห็นอื่นๆ ความประทับใจ ปัญหาอุปสรรคในการเข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติในการการพัฒนาครูมูร็อบบียในการดำเนินงานตรียะฮ์นักเรียน โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน (After Action Review : AAR)
โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร (โรงเรียนในเครือสหกรณ์อิสลามอัศศิดดีก จำกัด)

AAR ครั้งที่			
วัน/เวลาที่เริ่ม แลกเปลี่ยน		วัน/เวลาที่สิ้นสุดการ ปฏิบัติงาน	
วันที่ทำ AAR		เวลาเริ่ม-สิ้นสุด	
ผู้ร่วม AAR			
เป้าหมายของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			
ผลการปฏิบัติ/ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจริง (โดยสรุป)			
งาน/ขั้นตอนที่ทำได้ดี			
งาน/ขั้นตอนที่ทำไม่ได้			
อุปสรรค/ข้อจำกัด/ข้อขัดข้อง ที่พบในระหว่างการปฏิบัติงาน			
ประเด็นที่ได้เรียนรู้อื่นๆ			
ข้อปฏิบัติในการดำเนินงานครั้งต่อไป			

แบบประเมินผลการนิเทศการดำเนินงานตรึบียะฮ์ของครูมูร็อบบีย

โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร

คำชี้แจง

เพื่อให้การนิเทศการดำเนินงานตรึบียะฮ์ของครูมูร็อบบียเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้นิเทศตรวจสอบการจัดกิจกรรมตรึบียะฮ์นักเรียนตามรายการที่กำหนดแล้วให้ใส่เครื่องหมาย √ ลงในช่องผลของการปฏิบัติโดยแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ

- | | | | |
|---|---------|--|------------|
| 5 | หมายถึง | มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ | ดีมาก |
| 4 | หมายถึง | มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ | ดี |
| 3 | หมายถึง | มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ | น้อย |
| 1 | หมายถึง | มีการปฏิบัติหรือจัดทำรายละเอียดสมบูรณ์ทุกรายการอยู่ในระดับ | น้อยที่สุด |

ประเด็นรายละเอียดการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1. การออกแบบและการดำเนินกิจกรรมกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน						
1.1 สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้หรือผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง ช่วยให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์						
1.2 กิจกรรมมีแบบแผนที่ชัดเจนสามารถวัดได้						
1.3 กิจกรรมเหมาะสมกับธรรมชาติของของนักเรียน						
1.4 กิจกรรมเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด						
1.5 กิจกรรมเน้นให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วม โดยผ่านกระบวนการคิดวิเคราะห์และถอดบทเรียนร่วมกัน						
1.6 ครูมูร็อบบียส่งเสริมให้นักเรียนได้วางแผนวิธีการเรียนรู้ด้วยตัวเองหรือกลุ่ม						
1.7 กิจกรรมเน้นการนำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนมาใช้เป็นฐาน (PBL : Problem Base Learning) เพื่อให้ผู้เรียนเกิดข้อค้นพบแนวทางการแก้ไขด้วยตัวเอง						
1.8 ครูมูร็อบบียส่งเสริมให้นักเรียนได้ฝึกการเป็นผู้นำกลุ่มและฝึกทักษะการนำเสนอโดยผลัดเปลี่ยนกันทุกๆ สัปดาห์						

ประเด็นรายละเอียดการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
1.9 กิจกรรมการเรียนรู้สอดคล้องกับโลกความเป็นจริง นอกชั้นเรียน ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง						
1.10 ครูผู้รอบบีย้ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ตระหนักถึงความรู้พื้นฐาน ความเชื่อและทัศนคติของผู้เรียน						
1.11 ครูผู้รอบบีย้อมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก						
1.12 นักเรียนกับนักเรียนมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก						
1.13 ครูผู้รอบบียกับนักเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกสถานที่ และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริม การทำความรู้จัก การทำความเข้าใจและการช่วยเหลือ						
1.14 กิจกรรมมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมอย่างต่อเนื่อง						
1.15 ครูผู้รอบบียมีการติดตามอามัลประจำสัปดาห์แก่สมาชิกเป็นรายบุคคล						
2. การกำหนดสื่อและแหล่งเรียนรู้						
2.1 เหมาะสมกับศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน						
2.2 มีการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างครูผู้รอบบียกับนักเรียนประจำกลุ่ม การสื่อสารก่อนเรียน						
2.3 จัดทำคู่มือและแผนการจัดกิจกรรมตรีบียะฮรายคาบก่อนการดำเนินกิจกรรม						
2.4 การจัดเตรียมสถานที่ที่มีความเหมาะสม บรรยากาศเป็นกันเองระหว่างครูกับนักเรียน						
3. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้						
3.1 การประเมินผลการเรียนรู้ วิธีการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในระดับของกิจกรรมและรายคาบ						

ประเด็นรายละเอียดการประเมิน	ระดับการปฏิบัติ					ความคิดเห็นเพิ่มเติม
	5	4	3	2	1	
3.2 วิธีการวัด ประเมินผล สอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนที่ออกแบบไว้ตามคู่มือ						

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้วิจัยสอบถามครูผู้รอบปีฯเพิ่มเติม

- 1) สิ่งที่น่าสนใจ
-
- 2) สิ่งที่ควรพัฒนา
-
- 3) อื่นๆ (ระบุ)
-

ภาคผนวก ข
ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายบัสรี นาวี
ตำแหน่ง ผู้บริหารโรงเรียนสิงหนครวิทยานุสรณ์
สถานที่ทำงาน โรงเรียนสิงหนครวิทยานุสรณ์ ตำบลสทิงหม้อ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มูฮัมหมัด สกรี มั่นยูนุ
ตำแหน่ง คณบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ตำบลเขาตวม อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ซอลีฮะห์ หะยีสะมะแอ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ตำบลเขาตวม อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี
4. ดร.อิสมาอีล ราว็อบ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยฟาฏอนี
สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยฟาฏอนี ตำบลเขาตวม อำเภอยะรัง จังหวัดปัตตานี

ภาคผนวก ค

แผนการดำเนินงานทรัพยากรสำหรับครูมัธยม

โครงสร้างและการดำเนินการตามหลักสูตร

ดำเนินการในกลุ่มศึกษา

ที่	วิชา	เนื้อหา		หมายเหตุ
		ภาคการศึกษาที่ 1	ภาคการศึกษาที่ 2	
1	อัตตพิชรี	อัล อะฮฺลา - อัลฟิฏรุ	อัลฟิฏรุ- อัลลัลยล	
2	อัลหะดีษ	หะดีษที่เลือกสรร		
3	อัลอากีดะฮฺ	หนังสือเตาฮีด เล่ม 1 บทที่ 1 - บทที่ 8	หนังสือเตาฮีด เล่ม 1 บทที่ 9 - บทที่ 16	
4	อัลฟิกฮฺ			
5	อัซซีเราะฮ์ อันนะบะวี ยะฮฺ		ชีวประวัติท่านนบี (ซล) บทนำ-ตอนที่ 1-ตอนที่ 5	
6	มุ้มมองชีวิต ศอฮาบะฮฺ			

ดำเนินการในกลุ่มศึกษา

ที่	วิชา	เนื้อหา		หมายเหตุ
		ภาคการศึกษาที่ 3	ภาคการศึกษาที่ 4	
1	อัตตพิชรี	อัลลัลยล - อัลอะล็ก	อัลกอดรุ - อัลฮุมาซฮ์	
2	อัลหะดีษ			
3	อัลอากีดะฮฺ			
4	อัลฟิกฮฺ		หนังสือ ฟิกฮฺ บทที่ 1	
5	อัซซีเราะฮ์ อันนะบะวี ยะฮฺ	ชีวประวัติท่านนบี (ซล) ตอนที่ 6		
6	มุ้มมองชีวิต ศอฮาบะฮฺ	หนังสือมุ้มมองชีวิตศอฮาบะฮฺ อานัส บิน มาลิก- अबدुلعاละ บินฮุสฟาฮฺ	หนังสือมุ้มมองชีวิตศอฮาบะฮฺ อัมรฺ บินวาฮับ - อัมรฺ บินอัลญามูฮฺ	

ดำเนินการในกลุ่มศึกษา

ลำดับ	วิชา	เนื้อหา		หมายเหตุ
		ภาคการศึกษาที่ 5	ภาคการศึกษาที่ 6	
1	อัตตัพพีร	อัลฮุมาซัย - อันนาส	ทบทวน ทดสอบ และยกระดับ ในแต่ละรายวิชา	
2	อัลหะดีษ			
3	อัลอากีต๊ะฮ			
4	อัลฟิฮฺ	หนังสือ ฟิฮฺ บทที่ 2		
5	อัซซีเราะฮ์ อันนะบะวียะฮ์			
6	มุ้มองชีวิตศอ ฮาบะฮ์	หนังสือมุ้มองชีวิตศอฮาบะฮ์ อับดุลอะบิณญะฮ์ - สัลมานอัลฟา รียัย		

แจกแจงหลักสูตร ภาคการศึกษาที่ 1

ครั้ง	อัตตัพชีร	อัลหะดิษ	อัลอากีดะห์	อัลฟิกห์	อัซซึเราะหฺ	มุมมองชีวิตศอฮาบะห์
1	อัล อะลา 1-3	มารยาท เล่ม1 หน้า:5	บทที่ 1			
2	อัล อะลา 4-6	มารยาท เล่ม1 หน้า:9				
3	อัล อะลา 7-9		บทที่ 2			
4	อัล อะลา 10-13	มารยาท เล่ม1 หน้า:12				
5	อัล อะลา 14-16		บทที่ 3			
6	อัล อะลา 17-19		บทที่ 4			
7	อัลฆอซียะ 1-4	ไม่ออกญิฮาด จนกว่า... หน้า:16				
8	อัลฆอซียะ 5-9	ไม่แข่งบิดา เล่ม1 หน้า:20				
9	อัลฆอซียะ 10-16		บทที่ 5			
10	อัลฆอซียะ 17-20	การตอบรับดุอาเล่ม1 หน้า:26	บทที่ 6			
11	อัลฆอซียะ 21-26		ผู้ตอบรับดุอาอู			
12	อัลฟัฎรุ 1-5	การตอบรับดุอาเล่ม1 หน้า:31				
13	อัลฟัฎรุ 6-9		บทที่ 7			

ครั้ง	อัตตัพชีร	อัลหะดิษ	อัลอากีตะห์	อัลฟิภี	อัซซึเราะาะห์	มุหมองชีวิตศอฮาบะห์
14	อัลฟิญรุ 10-14	การเนรคุณต่อบิดา เล่ม1 หน้า:37				
15	อัลฟิญรุ 15-16	ตัวบทหะดิษที่สอง เล่ม1 หน้า:43				
16	อัลฟิญรุ 17-19		บทที่ 8			

แจกแจงหลักสูตร ภาคการศึกษาที่ 2

ครั้ง	อัตตัพชีร	อัลหะดิษ	อัลอากีตะห์	อัลฟิภี	อัซซึเราะาะห์	มุหมองชีวิตศอฮาบะห์
17	อัลฟิญรุ 20-22	บทเรียน หน้า:48				
18	อัลฟิญรุ 23-24		บทที่ 9			
19	อัลฟิญรุ 25-27		บทที่ 10			
20	อัลฟิญรุ 28-30					
21	อัลบาลัด 1-4		บทที่ 11			
22	อัลบาลัด 5-7				บท หน้า หน้า:1	
23	อัลบาลัด 8-12				บทที่ 1 หน้า:24	
24	อัลบาลัด 13-16		บทที่ 12			
25	อัลบาลัด 17-20				บทที่ 2 หน้า:37	

ครั้ง	อัตตัพพีร	อัลหะดิษ	อัลอากีดะห์	อัลฟิقيه	อัซซีเราะฮ์	มุมมองชีวิตศอฮาบะห์
26	อัซซั่มซุ 1-3				บทที่ 3 หน้า:50	
27	อัซซั่มซุ 4-6		บทที่ 13			
28	อัซซั่มซุ 7-10				บทที่ 4 หน้า:62	
29	อัซซั่มซุ 11-13				บทที่ 5 หน้า:85	
30	อัซซั่มซุ 14-15		บทที่ 14			
31	อัลลัยล 1-4		บทที่ 15			
32	อัลลัยล 5-8		บทที่ 16			

แจกแจงหลักสูตร ภาคการศึกษาที่ 3

ครั้ง	อัตตัพพีร	อัลหะดิษ	อัลอากีดะห์	อัลฟิقيه	อัซซีเราะฮ์	มุมมองชีวิตศอฮาบะห์
33	อัลลัยล 9-12				สงครามหุดียปี ยะฮู หน้า:109	
34	อัลลัยล 13-15				บทเรียนและ ข้อคิด หน้า:129	
35	อัลลัยล 16-18					
36	อัลลัยล 19-21				บทเรียนข้อ 10 หน้า:146	
37	อฎุฎุฮา 1-5				บทที่ 6 หน้า: 163	
38	อฎุฎุฮา 6-11					
39	อัซซัรฮุ 1-4				ข้อ 9 หน้า:186	
40	อัซซัรฮุ 5-8				สงครามตะบูก หน้า:208	

ครั้ง	อัตตัพชีร	อัลหะดิษ	อัลอากีดะห์	อัลฟิقيه	อัซซึเราะห์	มุยมองชีวิตศอฮาบะห์
41	อัตตীন 1-4					อานัสบินมาลิก
42	อัตตীন 5-6					อานัสบินมาลิก
43	อัตตীন 7-8					สะอีดบินอามิร
44	อัลอะลัก 1-3					สะอีดบินอามิร
45	อัลอะลัก 4-6					อัตตุฟัยล์บินอัมร
46	อัลอะลัก 7-10					อัตตุฟัยล์บินอัมร
47	อัลอะลัก 11-14					อับดุลอะาะบีนฮุสฟาฟัย
48	อัลอะลัก 15-19					อับดุลอะาะบีนฮุสฟาฟัย

แจกแจงหลักสูตร ภาคการศึกษาที่ 4

ครั้ง	อัตตัพชีร	อัลหะดิษ	อัลอากีดะห์	อัลฟิقيه	อัซซึเราะห์	มุยมองชีวิตศอฮาบะห์
49	อัลกอดร 1-3			บทนำ หน้า:6		
50	อัลกอดร 4-5			บทนำช่วงที่ 3 หน้า:22		
51	อัลบัยยีนะฮฺ 1-3			บทนำหลักเกณฑ์ข้อที่ 6หน้า : 36		
52	อัลบัยยีนะฮฺ 4-5					อุมัยรฺบินวาฮับ
53	อัลบัยยีนะฮฺ 6-7			ประเด็นปัญหาที่ 1-4 หน้า :44		
54	อัลบัยยีนะฮฺ 8					อุมัยรฺบินวาฮับ
55	อัซซัลซะละฮฺ 1-5			บทที่ 1 หมวดที่1-2 หน้า:60		

ครึ่ง	อัตตัพพีร	อัลหะดิษ	อัลอากีดะห์	อัลฟิقيه	อัซซีเราะห์	มุมมองชีวิตศอฮาบะห์
56	อัซ ซัล ซะ ละอ 6-8					อาบูอัยยูบอัลอันสรีย์
57	อัลอาดียาต 1-6			บทที่ 1 หมวด ที่ 3 หน้า:65		
58	อัลอาดียาต 7-11			บทที่ 1 หมวด ที่ 4 หน้า:67		
59	อัลกอรีอะฮ์ 1-5					อาบูอัยยูบอัลอันสรีย์
60	อัลกอรีอะฮ์ 6-11			บทที่ 1 หมวด ที่ 5 หน้า:72		
61	อัตตะกาซุร 1-4			บทที่ 1 หมวด ที่ 6 หน้า:89		อัมรบินอัลญามูฮ์
62	อัตตะกาซุร 5-8			บทที่ 2 หมวด ที่ 1-3 หน้า:95		
63	อัลอัศร 1-3					อัมรบินอัลญามูฮ์
64	อัลฮุมาซีย์ 1-4			บทที่ 2 หมวด ที่ 4-6 หน้า:109		

แจกแจงหลักสูตร ภาคการศึกษาที่ 5

ครึ่ง	อัตตัพชีร	อัลหะดิษ	อัลอากีต๊ะห์	อัลฟิควัย	อัซซึเราะห์	มุมมองชีวิตศอฮาบะห์
65	อัลฮุมาซัย 5-9			บทที่ 2 หมวดที่ 7-10 หน้า:121		
66	อัลฟิลา 1-5					อับดุลอะบิณญะฮุซ
67	กุรอยฮุ 1-4			บทที่ 2 หมวดที่ 11 หน้า:131		
68	อัลมาอูน 1-3					อับดุลอะบิณญะฮุซ
69	อัลมาอูน 4-8			บทที่ 2 หมวดที่ 11 การละหมาด ซุนัต หน้า:138		
70	อัลเกาซัร 1-3			บทที่ 2 หมวดที่ 12 หน่วยที่ 1-2 หน้า:152		
71	อัลกาฟิรูน 1-3					อาบูอัยยะฮุซ
72	อัลกาฟิรูน 4-6			บทที่ 2 หมวดที่ 12 หน่วยที่ 3-4 หน้า:161		
73	อันนัศร 1-3			บทที่ 2 หมวดที่ 12 หน่วยที่ 5-8 หน้า:164		

74	อัลมะฮัซัด 1-3					อาบูอูบัยดะฮฺ
75	อัลมะฮัซัด 4-5			เล่ม 2 บทที่ 1-2 หน้า: 7-28		
76	อัลอิคลาศ 1-4					अबดุลعาะบินมัศอูด
77	อัลพะลัก 1-3			เล่ม 2 บทที่ 3 หน้า: 29		
78	อัลพะลัก 4-5			เล่ม 2 บทที่ 4 หน้า: 41		
79	อันนาส 1-3					สลมานอัลฟาริสิย
80	อันนาส 4-6					สลมานอัลฟาริสิย

(ตัวอย่าง) แผนการจัดการเรียนรู้ ที่ 1

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 กลุ่มศึกษาอิสลามคาบที่ 1 (สัปดาห์ที่ 1) ระดับกลุ่มทั่วไป (เวลา 2 ชั่วโมง)

หัวข้อเรื่องหลักประกอบด้วย

- ☛ อัตตัฟซีรซูเราะฮ์อัล-อะอลา โองการที่ 1-3
- ☛ อัลหะดีษว่าด้วยมารยาท (เล่มที่ 1 หน้าที่ 5) : การทำความดีต่อบิดามารดาและเครือญาติ
- ☛ อัล-อากิเดฮ์ บทที่ 1 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวิชาเตาฮีด

จุดประสงค์การเรียนรู้

1. ผู้เรียนรู้และเข้าใจเกี่ยวกับการกล่าวสรรเสริญต่ออัลลอฮ์
2. ผู้เรียนรู้ เข้าใจและสามารถประพฤติปฏิบัติต่อบิดา มารดาและเครือญาติ
3. ผู้เรียนรู้ เข้าใจเกี่ยวกับหลักวิชาเตาฮีด ขอบเขตของการศึกษาวิชาเตาฮีด

คุณลักษณะอันพึงประสงค์

1. มีศรัทธาที่ถูกต้อง
2. มีการปฏิบัติอิบาดาตที่ดีงาม
2. มีจรรยา มารยาทงาม

ชิ้นงานหรือหลักฐานร่องรอยแสดงความรู้ / ผู้ที่ได้จัดการจัดกิจกรรม

1. แบบบันทึกผลการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์
2. แบบบันทึกการติดตามนักเรียนรายบุคคล
3. แบบบันทึกการถอดบทเรียนในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกระบวนการกลุ่มของนักเรียน

ขั้นตอนการดำเนินการในแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1 (ภาพรวม)

ขั้นที่	กิจกรรมที่ดำเนินการ (ภาพรวม 100-120 นาที = 2 คาบ)	เวลาที่ใช้
1	มูร้อบบีย์หรือผู้ได้รับมอบหมายเริ่มด้วยข้อเตือนใจหรือข้อคิดเพื่อกระตุ้นผู้เรียน (ตัซกียะฮ์) หัวข้อ “หัวใจ”	3-10 นาที
2	ตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย	30 นาที

ขั้นที่	กิจกรรมที่ดำเนินการ (ภาพรวม 100-120 นาที = 2 คาบ)	เวลาที่ใช้
	<u>นำเสนอศัพท์อัลกุรอานซูเราะห์อัล-อะฮฺลา โองการที่ 1-3</u> (ตามเนื้อหาที่แนบท้ายแล้ว)	
4	ตัวแทนที่ได้รับมอบหมาย <u>นำเสนออัล-หะดีษว่าด้วยมารยาท : การทำความดีต่อบิดามารดาและเครือญาติ</u> (ตามเนื้อหาที่แนบท้ายแล้ว)	20 นาที
5	มูร้อบปีย์สอบถามปัญหาสมาชิกในกลุ่มด้วยความเป็นห่วงและร่วมหาวิธีการในการแก้ไข	10 นาที
6	<u>นำเสนอเนื้อหา “อากีต๊ะฮ์”</u> (ตามเอกสารที่แนบท้ายแล้ว)	15 นาที
7	มูร้อบปีย์ติดตามอามัลในรอบสัปดาห์แก่สมาชิกรายบุคคล	10 นาที
8	ผู้ได้รับมอบหมายนำเสนอข่าวโลกมุสลิมทั้งในและต่างประเทศ	5 นาที
9	มูร้อบปีย์แบ่งหน้าที่แก่สมาชิกในการพบปะสัปดาห์ต่อไป	5-10 นาที
เวลารวม 100 – 120 นาทีหรือประมาณ 2 คาบ		

กิจกรรมการเรียนรู้

Step 1 ก่อนเข้าสู่กิจกรรม

มูร้อบปีย์ประจำกลุ่มให้สมาชิกในกลุ่มเริ่มการพบปะด้วยการอ่านซูเราะห์ “อัล-ฟาตีหะฮ์” พร้อมกันจนจบ

Step 2 มูร้อบปีย์หรือผู้ได้รับมอบหมายเริ่มด้วยข้อเตือนใจหรือข้อคิดที่ตีปลูกฝังจิตสำนึกแก่ผู้เรียน (ตัจกียะฮ์):

3-10 นาที โดยมูร้อบปีย์นำเสนอให้สมาชิกในกลุ่มฟังและร่วมกันแสดงความคิดเห็นผ่านประเด็นดังนี้

หัวข้อ **หัวใจ** “:หัวใจ เป็นอวัยวะส่วนหนึ่งของร่างกายที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากร่างกายของเราขาดก้อนเนื้อก้อนเล็กๆก้อนหนึ่งที่เรียกว่าหัวใจ ไปแล้ว ร่างกายของเราก็จะไม่สามารถที่จะดำรงชีวิตอยู่ต่อไปได้ ดังหะดีษที่ท่านร่อซูล ซ็อลลัลลอฮุอะลัยฮิวะซัลลัม ได้กล่าวไว้ว่า

พึงรู้เถิดว่า ในร่างกายนั้นมีก้อนเนื้ออยู่ก้อนหนึ่ง ซึ่งถ้ามันดีแล้ว อวัยวะส่วนอื่นในร่างกายก็จะดีตามไปด้วยทั้งหมด แต่หากมันเลวแล้ว อวัยวะอื่นทั้งหมดในร่างกายก็จะเลวตามไปด้วย พึงรู้เถิดว่ามันคือหัวใจ

(รายงานโดย อัล- บุคอรีย์ และมุสลิม)

เป็นที่น่าสังเกตได้ว่า หัวใจเล็กกว่าวัยอะอื่นๆ อีกมายมาย แต่หัวใจกลับมีอิทธิพลต่อทุกส่วนของร่างกาย แล้วยังมีอะไรอีกหรือมาบีบบังคับหัวใจให้เบี่ยงเบนไปเป็นอื่นได้นอกจากใจที่ไม่ภักดีต่อผู้สร้างเท่านั้นเอง

Step 3 นำเสนอศัพท์ซูเราะห์อัล-อะอฺลา โองการที่ 1-3 : ใช้เวลา 30 นาที

3.1 มูร้อบปีย์ เริ่มด้วยการกระตุ้นนักเรียนเพื่อให้เห็นความสำคัญในการศึกษาเรียนรู้อัลกุรอานด้วยหะดีษของท่านนบี (ซ.ล.) ที่ว่า

خَيْرُكُمْ مَنْ تَعَلَّمَ الْقُرْآنَ وَعَلَّمَهُ أَخْرَجَهُ الْبَخَارِي

ความว่า “ผู้ที่ประเสริฐที่สุดในหมู่พวกท่านคือผู้ที่ศึกษาและทำการสอนอัลกุรอาน” (บันทึกโดย อัลบุคอรี : 5027)

3.2 มูร้อบปีย์ตั้งคำถามกับนักเรียน ด้วยคำถามต่อไปนี้

- นักเรียนครับ/คะนักเรียนได้รับบทเรียนอะไรจากหะดีษดังกล่าวบ้าง ? มูร้อบปีย์สุ่มให้นักเรียนตอบ 1-2 คน และมูร้อบปีย์สรุปบทเรียนจากหะดีษดังกล่าวพอสังเขปแก่สมาชิกในกลุ่มอีกครั้ง

3.3 มูร้อบปีย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำเสนอเนื้อหาศัพท์ ซูเราะห์อัล-อะอฺลา โองการที่ 1-3 (ใบความรู้ที่ 1) ตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 มูร้อบปีย์สำเนาใบความรู้ที่ 1 ซูเราะห์อัล-อะอฺลา โองการที่ 1-3 แจกแก่นักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้ศึกษาไปพร้อมกับการนำเสนอของมูร้อบปีย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในสัปดาห์นั้นๆ ที่ละโองการ (มูร้อบปีย์พยายามสอดแทรกและบอกหลักการอ่าน การออกเสียงที่ถูกต้องแก่นักเรียน โดยไม่ต้องแปลความหมายแก่นักเรียน)

3.3.2 มูร้อบปีย์หรือตัวแทนนักเรียนที่ได้รับมอบหมาย อธิบายคำศัพท์ที่สำคัญจากอายะห์ดังกล่าวจากใบความรู้ที่ 1 โดยอาจเขียนในบัตรคำ หรือกระดานให้นักเรียนทราบคำศัพท์ที่ควรรู้

3.3.3 มูร้อบปีย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอ่านความหมายภาพรวมของอัลกุรอานอายะห์ดังกล่าวข้างต้น ให้นักเรียนในกลุ่มฟัง โดยไม่ต้องอธิบายเพิ่มเติม (เน้นความหมายโดยภาพรวมก่อน)

3.2.3 มูร้อบปีย์หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอธิบายสาเหตุของการประทานโองการดังกล่าวแก่นักเรียนตามใบความรู้ที่ 1

3.2.4 มุร้อบปียหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำเสนออรรถาธิบายซูเราะห์อัล-อะอฺลา โองการที่ 1-3 ให้สมาชิกได้รู้และเข้าใจ พร้อมกระตุ้นให้สมาชิกเกิดความสนใจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้อัล-กุรอานร่วมกัน นำเสนอไปจนจบเนื้อหาตามใบความรู้ที่ 1

3.2.5 มุร้อบปียสรุปข้อคิด (จากซูเราะห์อัล-อะอฺลา โองการที่ 1-3) สั้นๆ ทั้งท้ายแก่สมาชิก ดังนี้
การสรรเสริญสุดดีต่ออัลลอฮ์ ชูบฮานะฮฺวะตะอาลา เป็นเอกลักษณ์ และเป็นนัยยะที่บ่งบอกว่าการอิบาดะฮ์ การสรรเสริญอัลลอฮ์นั้น เป็นการริเริ่มและเรียกร้องให้เกิดขึ้นซึ่งทางนำที่เราทุกคนต้องการ

3.2.6 มุร้อบปียเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นหรือถอดบทเรียนที่แต่ละคนได้รับอื่นจากที่กำหนดในข้อ 3.2.5 (มุร้อบปียบันทึกข้อคิดหรือบทเรียนที่สมาชิกนำเสนอในรูปแบบบันทึกการทำกลุ่มศึกษาอิสลาม)

Step 4 มุร้อบปียหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย นำเสนออัล-หะดีษว่าด้วยมารยาท : การทำความดีต่อบิดามารดาและเครือญาติ (ใบความรู้ที่ 2) : ใช้เวลา 20 นาที โดยมุร้อบปียดำเนินตามขั้นตอนดังนี้

4.1 มุร้อบปียเน้นย้ำให้นักเรียนทุกครั้งของการพบปะว่า “นักเรียนทุกคนต้องให้ความสำคัญ สดบัง และให้เกียรติกับการเรียนการศึกษาอัล-หะดีษของท่านนบี (ซ.ล.) เนื่องด้วยหะดีษของท่านนบี (ซ.ล.) ถือเป็นวะหฺยูจากอัลลอฮ์ (ซ.บ.)” (มุร้อบปียต้องเน้นย้ำนักเรียนทุกครั้งที่มีการพบปะเพื่อสร้างจิตสำนึกให้รักและให้เกียรติกับคำพูดของท่านนบี)

4.2 มุร้อบปียกระตุ้นนักเรียนด้วยคำถามก่อนเข้าเนื้อหา ด้วยคำถาม ดังนี้

4.2.1 นักเรียนครับ/คะเวลาเรามีปัญหาอะไร เราอยากพูดกับใครหรืออยากระบายครับ/ใครมากที่สุด ?

4.2.2 นักเรียนครับ/คะเรารักบิดามารดาไหมครับ? หากวันหนึ่งบิดามารดาเราเสียชีวิตเราจะทำดีต่อท่านทั้งสองได้อย่างไรบ้าง?

4.2.3 นักเรียนครับ/คะญาติพี่น้องของเราได้ช่วยเหลือเราเรื่องอะไรบ้างครับ/คะ?

4.2.4 นักเรียนครับ/คะท่านนบีสอนเราเรื่องการผูกสัมพันธ์กับเครือญาติอย่างไรบ้างครับ

4.3 มุร้อบปียหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอ่านตัวบทหะดีษอย่างชัดเจนและให้นักเรียนอ่านตาม

4.4 มุร้อบปียอธิบายคำศัพท์ที่ควรรู้จากตัวบทหะดีษแก่นักเรียนให้ทราบอาจใช้บัตรคำศัพท์ หรือเขียนในกระดานเพื่อให้นักเรียนได้จดจำและเข้าใจมากขึ้น

4.5 มุร้อบปียแปลความหมายหะดีษให้นักเรียนฟังโดยไม่ต้องขยายความหรืออธิบายเพิ่มเติม

4.6 มุร้อบปียหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำเสนอคำอธิบายหะดีษว่าด้วยการทำดีต่อบิดามารดาและมีสัมพันธ์ไมตรีกับเครือญาติ ตามใบความรู้ที่ 2

4.7 มุร้อบปียหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายอธิบายสิ่งที่ได้รับจากหะดีษตามใบความรู้ที่ 1 ให้นักเรียนเข้าใจ และอาจกระตุ้นให้สมาชิกแต่ละคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและถอดบทเรียนที่ได้รับ นอกเหนือจากบทเรียนที่ผู้เรียนได้รับตามเนื้อหาที่แนบมาแล้วในใบความรู้ที่ 2 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมบันทึกบทเรียนที่ได้รับในแบบบันทึก และสรุปสุดท้ายสั้นๆ

Step 5 มุร้อบปียสอบถามปัญหาสมาชิกในกลุ่มด้วยความเป็นห่วงและร่วมหาวิธีการในการแก้ปัญหบันทึกในแบบบันทึกและติดตามการแก้ปัญหาอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง

Step 6 มุร้อบปียหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย **นำเสนอเนื้อหา “อากิตะฮ์” บทที่ 1** ซึ่งเน้นให้สมาชิกมีส่วนร่วมกับการทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องโดยใช้กิจกรรมการถามตอบร่วมกับสมาชิกในกลุ่มจนจบเนื้อหาที่กำหนด (ใบความรู้ที่ 3) ดังนี้

6.1 วิชาเตาฮีดคืออะไร

6.2 วิชาเตาฮีดมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องใดบ้าง

6.3 จงบอกสถานะของวิชาเตาฮีดเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาอื่นๆ

6.4 การเรียนรู้วิชาเตาฮีดเป็นฟิรฎุฮัยนฺ หรือฟิรฎุกีฟายะฮ์

6.5 อัลกุรอ่านได้ให้ความสำคัญกับวิชาเตาฮีดมากที่สุดใช่หรือไม่อย่างไร

6.6 มุสลิมจะต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจต่อวิชาเตาฮีดหรือไม่

6.7 หากมุสลิมไม่ใส่ใจที่จะศึกษาเรียนรู้ ไม่ให้ความสำคัญต่อวิชาเตาฮีด จะเกิดอะไรขึ้นกับพวกเขา

6.8 ให้มุร้อบปียสรุปท้ายบท (ตามเนื้อหาที่แนบท้ายแล้วในใบความรู้ที่ 3)

Step 7 มุร้อบปียติดตามอามัลในรอบสัปดาห์แก่สมาชิกรายบุคคลตามเอกสารบันทึกการดำเนินการกลุ่มศึกษาอิสลามที่มุร้อบปียได้รับ

Step 8 มุร้อบปียหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำเสนอข่าวโลกมุสลิมทั้งในและต่างประเทศให้สมาชิกฟัง

Step 9 มุร้อบปียแบ่งหน้าที่แก่สมาชิกในการพบปะสัปดาห์ต่อไป โดยเน้นให้นักเรียนในกลุ่มได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กิจกรรมตามความเหมาะสมและทั่วถึง (ฝึกภาวะผู้นำและผู้ตามแก่นักเรียน)

Step 10 บันทึกผลหลังจัดการเรียนรู้กลุ่มศึกษาอิสลามตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่ 1

ผลการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

.....
.....

ปัญหา/อุปสรรค

.....
.....

ข้อเสนอแนะ / แนวทางแก้ไข

.....
.....

ลงชื่อ.....มูร็อบบีย

(.....)

ใบความรู้ที่ 1

ซูเราะฮ อ้อละลา

เป็นบท “มักก็ยะฮฺ” มีทั้งหมด 19 อายะฮฺ สาระส่วนใหญ่เป็นเรื่องเกี่ยวกับการกล่าวสวดดีต่ออัลลอฮ์และสรรเสริญต่อพระองค์ จากนั้นก็เป็นการกำชับให้เตือนซึ่งกันและกัน และการชี้แจงให้เข้าใจว่า แท้จริงแล้วชัยชนะหรือความสำเร็จนั้นย่อมประสบแต่ผู้ที่ชำระตนเองจากการทำบาปและการชำระตนเองให้หลุดพ้นจากการหลงเรื่องทางโลก

ด้วยพระนามแห่งอัลลอฮ์ผู้ทรงยิ่งใหญ่ในความเมตตา ผู้ทรงยิ่งใหญ่ในความกรุณา

(1) (ไอ้มุฮัมมัด) เจ้าจงสวดดีแห่งองค์

سَبِّحْ اسْمَ

رَبِّكَ الْأَعْلَى

อภิบาลของเจ้า ผู้ทรงสูงส่ง

(2) พระผู้ทรงบันดาล แล้วทรงทำ

الَّذِي

خَلَقَ فَسَوَّىٰ

ให้สมดุล

(3) และพระผู้ทรงกำหนด แล้วทรง

وَالَّذِي

قَدَّرَ فَهَدَىٰ

ชี้แนะ

คำอธิบายคำศัพท์

- (سَبِّحْ) การกล่าวสวดดี ในพระบริสุทธิคุณแห่งอัลลอฮ์จากคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมต่อพระองค์
- (فَسَوَّىٰ) ทำให้สมดุลในหลักการและความสวยงาม
- (قَدَّرَ) กำหนดให้สรรพสิ่งเป็นไปในปริมาณที่เหมาะสม
- (فَهَدَىٰ) ทรงชี้แนะสิ่งต่างๆไปในทิศทางที่เหมาะสม

อรรถาธิบายซูเราะฮ

เจ้าจงกล่าวสวดดีต่อพระบพิตรธิคุณในพระนามแห่งองค์อภิบาลของเจ้า ว่าพระองค์ทรงบริสุทธิจากความบกพร่องทั้งปวง พระองค์ทรงบริสุทธิจากคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสม บริสุทธิจากความคล้ายคลึงกับสิ่งถูกสร้างทั้งหมด พระองค์ไม่เคยยึดเอาสิ่งใดมาเป็นภาคีร่วมกับพระองค์ ไม่มีสิ่ง

ใดที่จะเทียบเคียงเสมอเหมือนพระองค์ พระองค์จะเป็นที่รู้จักด้วยคุณลักษณะแห่งพระองค์ทั้งหมด สำหรับมหาบริสุทธิ์แห่งพระองค์ พระองค์ทรงสูงส่งกว่าความเข้าใจใด ๆ ทั้งหมด มวลมนุษย์จะรู้จักพระองค์ว่า พระองค์คือผู้ทรงรอบรู้ ผู้ทรงเดชานุภาพ ทรงมีเจตนา ทรงเอเกะ ทรงเป็นที่พึ่งพา ทรงบริสุทธิ์จากความบกพร่องทั้งหมด พระองค์ทรงสูงส่งเกินกว่าที่จะพึ่งพาบรรดาภาคี ภริยาหรือบุตร ทรงเกรียงไกร ทรงบริสุทธิ์ในพระนามแห่งพระองค์ และพระนามแห่งพระองค์เหล่านี้ (หมายถึงคุณลักษณะที่เป็นที่รู้จัก) คือคุณลักษณะที่บ่งบอกให้รู้ว่าพระองค์ทรงสูงส่งและเกรียงไกรเป็นยิ่งนัก และพระองค์เองคือผู้ให้คุณลักษณะว่าพระองค์ทรงเกรียงไกรและทรงเกียรติและพระองค์คือผู้ที่ทรงบัญญัติมายังพวกเราให้กล่าวสดุดีสรรเสริญในบริสุทธิ์คุณแห่งพระองค์ เพราะพระองค์คือผู้ทรงสร้างสรรพสิ่ง และทรงให้เกิดความสมดุล ทรงจัดวางระบบต่างๆ ของสรรพสิ่งไว้อย่างเหมาะสม ด้วยระบบการควบคุมที่ลงตัว ไม่มีการลั่นสั่นคลอนเกิดขึ้นในระบบ แม้กระทั่งระบบจักรวาลอันใหญ่โตหรือเชื้อโรคซึ่งเป็นแบคทีเรียเล็ก ๆ ทุกสิ่งทุกอย่างมีระบบควบคุมที่สมบูรณ์แบบสวยงามและมีความวิจิตรบรรจง แน่นนอนเป็นไปตามกำหนดทั้งหมด พระองค์คือผู้กำหนดสภาพแวดล้อมให้เกิดความเหมาะสมกับทุกสรรพสิ่ง และทรงชี้นำไปในทางที่จะก่อเกิดประโยชน์สามารถดำรงอยู่ได้ ทรงชี้นำไปในแนวทางที่เหมาะสมกับสภาพและทรงให้สิ่งเหล่านี้ดำรงอยู่ตามด้วยสภาพที่เหมาะสมกับธรรมชาติและความต้องการของมัน

วิชา ฮะดีษ

การทำดีต่อบิดามารดาและมีสัมพันธ์ไมตรีกับเครือญาติ

ตัวบทหะดีษ

وقول الله — سبحانه وتعالى — (وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا). عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ مَسْعُودٍ قَالَ سَأَلْتُ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْعَمَلِ أَحَبُّ إِلَى اللَّهِ قَالَ الصَّلَاةُ عَلَى وَفَّيْهَا قَالَ ثُمَّ أَيٌّ قَالَ بِرُّ الْوَالِدَيْنِ قَالَ ثُمَّ أَيٌّ قَالَ الْجِهَادُ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قَالَ حَدَّثَنِي بِهِنَّ وَلَوْ اسْتَرَدَّدْتُه لَرَأَدْنِي. رواه البخاري

ความหมาย

อัลลอฮฺทรงตรัสไว้ในอัลกุรอานความว่า “และเราได้สั่งเสียแก่มวลมนุษย์ให้ทำดีต่อบิดามารดาของเขา” จากท่านอับดุลลอฮฺ บิน มัสอูด ได้รายงานไว้ว่า (ครั้งหนึ่ง) ฉันได้เรียนถามท่านนบีว่า “การงานใดหรือที่อัลลอฮฺทรงโปรดปรานมากที่สุด?” ท่านตอบว่า “ การทำละหมาดในเวลาของมัน “จากนั้นท่านก็ถามต่อไปว่า “แล้วมีงานใดอีก?” ท่านตอบว่า “หลังจากนั้นเป็นการทำดีต่อบิดา

มารดา” ท่านถามต่อไปว่า แล้วมีภาระงานใดอีก? ท่านตอบว่า “การต่อสู้ในหนทางของอัลลอฮ์” จากนั้นท่านอับดุลลอฮ์ก็กล่าวว่า ท่านนบีได้บอกสิ่งเหล่านี้แก่ฉัน แม้ฉันจะเรียนถามท่านอีก แน่ใจว่าท่านต้องให้คำตอบแก่ฉัน” (บันทึกโดยอัลบุคอรี)

คำอธิบาย

คำว่า "มารยาท" (الأدب) คือ การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมที่ดีงาม หรือถือปฏิบัติด้วยสิ่งที นำสรรเสริญทั้งด้านคำพูดและการกระทำ หรือการจำนนต่อสิ่งที่ดีงาม เช่น การให้ความเคารพต่อผู้อาวุโส และการให้ความรักเอ็นดูต่อผู้น้อย

การทำดีต่อบิดามารดาและมีสัมพันธ์ไมตรีกับเครือญาติเป็นสิ่งที่วาญิบต้องปฏิบัติ คำว่า “الْبِرُّ” หมายถึง ทุกๆการทำดีที่สามารถนำพาผู้กระทำสู่สรวงสวรรค์ และการมีสัมพันธ์ไมตรี (ระหว่างเครือญาติ) มีอยู่หลายระดับ บางระดับจะสูงส่งกว่าอีกระดับหนึ่ง และระดับที่ต่ำที่สุดคือ ละทิ้งการไม่พูดจาและคบค้าสมาคมกับเขา ท่าน อัล-กุฎฎีบีย ได้อธิบายว่า “الرَّحْمُ” (อรร-เราะหิม) เป็นชื่อเรียกที่ครอบคลุมเครือญาติทุกระดับชั้น โดยไม่มีการแยกแยะว่าจะเป็ญญาติ (ผู้ใกล้ชิด) ที่ไม่สามารถแต่งงานกันได้ (มะหรือม) หรือญาติห่างๆ

อับดุลลอฮ์ บิน มัสอูด เป็นพู่เกาะฮาอ์เศาะหาบะฮ์ (เศาะหาบะฮ์ที่เชี่ยวชาญด้านนิติศาสตร์อิสลาม) ท่านหนึ่ง ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ทำสงครามในสมรภูมิมะดีนะฮ์ และสงครามอื่นๆทั้งหมด ท่านกล่าวว่า (ครั้งหนึ่ง) ฉันได้เรียนถามท่านเราะสูลุลลอฮ์ ฉันกล่าวว่า “ภาระงานใดหรือที่อัลลอฮ์ทรงโปรดปรานมากที่สุด?” ท่านนบีตอบว่า “ การละหมาดในเวลาของมัน และการละหมาดในต้นเวลาจะประเสริฐที่สุด ดังที่ท่านอับดุลอาวูด อัตติรมิซีย และอัลฮากิม ได้รายงานจากท่านอุมมุ ฟัรวะฮ์ว่า ท่านเราะสูลุลลอฮ์กล่าวว่า (أَفْضَلُ الْأَعْمَالِ الصَّلَاةُ فِي أَوَّلِ وَقْتِهَا) “ภาระงานที่ประเสริฐที่สุดคือการละหมาดในต้นเวลาของมัน” และ อับดุลลอฮ์ ได้ถามต่อไปว่า “จากนั้นมีการงานใดอีกหรือ โอ้ท่านเราะสูลุลลอฮ์” หมายความว่า หลังจากการดำรงละหมาดในเวลาแล้ว ยังมีภาระงานใดอีกที่เป็นที่โปรดปรานของอัลลอฮ์? ท่านตอบว่า “การทำดีต่อบิดามารดา ด้วยการปฏิบัติดีประพฤดีดีต่อท่านทั้งสอง ทำให้ทั้งสองรู้สึกมีความสุข ซึ่งอัลลอฮ์ทรงตรัสในอัลกุรอานว่า

(وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا)

ความว่า “และเราได้สั่งเสียแก่มวลมนุษย์ให้ทำดีต่อบิดามารดาของเขา”

ท่านอะหมัด มุสลิมและอัตติรมิซีย ได้รายงานว่ มารดาของท่านสะอัด บิน อิบิวกัอศ คือ นางหิมมะฮ์ บินตุ สุฟยาน บิน อุมัยยะฮ์ ซึ่งเป็นบุตรีของลุงอับดุลสุฟยาน บิน อุมัยยะฮ์ ได้สาบานไว้ว่าจะ

ไม่ปริปากพูดกับสะอัดตลอดไป จนกว่า สะอัดจะปฏิเสธต่อศาสนา (ละทิ้งอิสลาม) นางได้กล่าวกับสะอัดว่า “เจ้าเชื่อว่า อัลลอฮ์ได้ทรงสั่งเสียแก่เจ้าให้ทำดีต่อบิดามารดาของเจ้า ฉันเป็นมารดาของเจ้า และฉันขอสิ่งเจ้าด้วยสิ่งนั้น (หมายถึงให้ทิ้งศาสนาอิสลามเสีย) ดังนั้นอายะฮ์นี้จึงถูกประทานลงมา ซึ่งเป็นการสั่งให้พวกเราปฏิบัติต่อบิดามารดา หรือการกระทำใดๆที่เป็นสิ่งที่ดี (และไม่ขัดกับหลักการของอิสลาม) และอายะฮ์ที่สมบูรณ์ (ต่อจากอายะฮ์ข้างต้น) ในซูเราะฮ์ อัลอันกะบูตคือ

وَإِنْ جَهَدَاكَ لِتُشْرِكَ بِي مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ فَلَا تُطِعْهُمَا ۗ وَصَاحِبُهُمَا فِي الدُّنْيَا مَعْرُوفًا ۗ وَاتَّبِعْ سَبِيلَ مَنْ أَنَابَ إِلَيَّ ۚ ثُمَّ إِلَيَّ مَرْجِعُكُمْ فَأُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ (٨) سورة العنكبوت

ความว่า “และถ้าทั้งสองบังคับเจ้าเพื่อใหตั้งภาคีในสิ่งที่เจ้าไม่มีความรู้ เจ้าก็อย่าปฏิบัติตามเขาทั้งสอง ยังช้าคือการกลับของพวกเจ้า ดังนั้นข้าจะแจ้งแก่พวกเขาในสิ่งที่พวกเจ้าได้กระทำไว้”

ดังนั้นความหมายที่ถูกต้องของอายะฮ์คือการสั่งเสียให้ทำดีต่อบิดามารดา และสั่งให้เชื่อฟังท่าน ทั้งสอง ถึงแม้ว่าท่านทั้งสองจะเป็นคนต่างศาสนาก็ตาม ยกเว้นเมื่อท่านทั้งสองสั่งให้ปฏิบัติในสิ่งที่เป็นการทรยศและตั้งภาคีต่ออัลลอฮ์ – ดังที่มารดาของสะอัดได้สั่งสะอัด (ให้ละทิ้งอิสลามและกลับไปเป็นผู้ที่บูชาเจว็ดเหมือนเดิม) ในกรณีเช่นนี้จำเป็นต้องขัดขืนและไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของท่านทั้งสองอย่างเด็ดขาด

อายะฮ์นี้ได้แจกแจงรายละเอียดในสิ่งที่ได้กล่าวไว้โดยรวมในอายะฮ์อื่น เกี่ยวกับการทำดีต่อบิดามารดา เช่นเดียวกับที่ได้กล่าวไว้ในหะดีษบนี้เกี่ยวกับคำสั่งให้ทำดีต่อท่านทั้งสอง ซึ่งเป็นคำสั่งแบบกว้างๆ และอายะฮ์นี้ก็ได้อีกกล่าวแจกแจงถึงรายละเอียดของมัน

วิชา อะกีดะฮ์

คำนิยาม

วิชาเตาฮีดคืออะไร ?

วิชาเตาฮีด คือวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับการยืนยันหลักความเชื่อทางศาสนาให้ปรากฏโดยใช้หลักฐานที่ชัดเจนจากสติปัญญาและหลักฐานจากอัลกุรอานและซุนนะฮ์ เพื่อลบล้างความสงสัย คลางแคลงใจทุกประเภทให้หมดไป เป็นวิชาที่จะช่วยเปิดโปงโมฆะธรรม ความเคลือบแคลงใจ การกล่าวร้ายรูปแบบต่าง ๆ ของผู้ปฏิเสธศรัทธาให้ประจักษ์ ด้วยการเรียนรู้วิชาเตาฮีดจะทำให้เกิดความ

มั่นใจและมีศรัทธาที่มั่นคง วิชานี้เรียกว่าวิชาเตาฮีด เพราะเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับเอกานุภาพแห่งอัลลอฮฺ ซึ่งพระองค์ได้ตรัสไว้ว่า :

أَفَمَنْ يَعْلَمُ أَنَّمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ الْحَقُّ كَمَنْ هُوَ أَعْمَىٰ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو الْأَلْبَابِ (١٩)
سورة الرعد

ความว่า “ แล้วผู้ที่รู้ว่า อันสิ่งที่ถูกประทานลงมาแก่เจ้า (คือกุรอาน) จากองค์อภิบาลของเจ้านั้น เป็นเรื่องจริง จะเหมือนกับบุคคลที่ตาบอด (ไม่รู้และไม่ศรัทธา) กระนั้นหรือ? ความเป็นจริง ผู้มีวิจรรณญาณทั้งหลายย่อมมีวิจรรณาทรงหลายย่อมมีจิตสำนึกอย่างแน่นอน ”

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้าวิชาเตาฮีด

ถาม วิชาเตาฮีดมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องใด ?

ตอบ วิชาเตาฮีดมีขอบเขตการศึกษาค้นคว้าในหลายด้าน ดังนี้

เรื่องเกี่ยวกับการศรัทธาต่อเอกานุภาพแห่งอัลลอฮฺ ความบริสุทธิ์ใจต่อการอิบาดะฮฺต่อพระองค์โดยปราศจากการตั้งภาคีใด ๆ ทั้งสิ้นศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการศรัทธาต่อบรรดาศาสนทูตของอัลลอฮฺผู้ซึ่งนำพาทางนำแห่งพระองค์มาเผยแผ่ เรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะที่จำเป็นต้องมีสำหรับบรรดาศาสนทูต เช่น ความมีสัจจะ ความซื่อสัตย์สุจริต คุณลักษณะที่ไม่สมควรมีอยู่กับพวกเขา เช่น ความมดเท็จ บิดพลิ้ว เรียนรู้เกี่ยวกับมูอญูฮาด(อภินิหารย์) และการเผยแผ่สารธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งมูอญูฮาด(อภินิหารย์)และหลักฐานต่างๆของการเผยแผ่สารธรรมของท่านนบีมุฮัมมัดศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการศรัทธาต่อคัมภีร์ของอัลลอฮฺที่ทรงประทานมาเพื่อเป็นทางนำให้กับมวลบ่าวตลอดช่วงประวัติศาสตร์อันยาวนานของมนุษย์ ค้นคว้าศึกษาเกี่ยวกับการศรัทธาต่อมวลมลาอิกะฮฺและหน้าที่ของพวกเขา และความสัมพันธ์ระหว่างพวกเขากับพวกเราทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ศึกษา ค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับการศรัทธาต่อวันกิยามะฮฺ และการตอบแทนที่อัลลอฮฺทรงเตรียมไว้ให้กับผู้ศรัทธาและผู้ปฏิเสธศรัทธา นั่นคือความโปรดปรานของพระองค์ในสรวงสวรรค์และการลงโทษในนรก นอกจากนี้ก็เป็นการศึกษาค้นคว้าเรียนรู้เกี่ยวกับการศรัทธาต่อกำหนดการของอัลลอฮฺ ที่คอยกำกับดูแลโลกและจักรวาลทั้งหมด ดังที่อัลลอฮฺได้ตรัสไว้ในอัลกุรอานว่า :

أَمَّا الرَّسُولُ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْهِ مِنْ رَبِّهِ وَالْمُؤْمِنُونَ كُلٌّ آمَنَ بِاللَّهِ وَمَلَائِكَتِهِ وَكُتُبِهِ وَرُسُلِهِ لَا نَفَرٍ مِنْ أَحَدٍ مِّنْ رُّسُلِهِ وَقَالُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا غُفْرَانَكَ رَبَّنَا وَإِلَيْكَ الْمَصِيرُ (٢٨٥) سورة البقرة

ความว่า “ศาสนทูตและมวลผู้ศรัทธาย่อมศรัทธาในสิ่ง (คัมภีร์) ที่ถูกประทานมายังเขาจากองค์อภิบาลของเขาทุกคนต่างมีศรัทธามั่นในอัลลอฮฺ ในมลาอิกะฮฺของพระองค์ ในบรรดาคัมภีร์ของพระองค์ และบรรดาศาสนทูตของพระองค์”

มีผู้เรียนถามท่านรอซูล เกี่ยวกับความศรัทธาท่านก็ตอบว่า “ท่านศรัทธาต่อมลาอิกะฮฺ ต่อบรรดาคัมภีร์ ต่อบรรดาศาสนทูตของอัลลอฮฺ และศรัทธาต่อวันกิยามะห์ลารกำหนดดีร้ายของอัลลอฮฺ”

สถานะของวิชาเตาฮีดเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาอื่น ๆ

ถาม จงบอกสถานะของวิชาเตาฮีดเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาอื่น ?

ตอบ ความสำคัญของแต่ละสาขาวิชาจะขึ้นอยู่กับเรื่อง ขอบเขตของการศึกษา วิชาแพทยศาสตร์ จะมีเกียรติและศักดิ์ศรีมากกว่าวิชาช่างไม้ เพราะวิชาช่างไม้ จะเป็นการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับไม้ แต่วิชาแพทยศาสตร์ กลับศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับร่างกายของมนุษย์ ส่วนเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาเตาฮีดนับได้ว่าเป็นวิชาที่มีความเป็นเลิศกว่าสาขาวิชาอื่นใด เพราะขอบเขตการศึกษาไม่มีอะไรยิ่งใหญ่ไปกว่าการศึกษา เรียนรู้เกี่ยวกับผู้ทรงสร้างจักรวาล และยังมีมนุษย์คนใดอีกหรือที่จะบริสุทธิ์ผุดผ่องมากกว่าบรรดาศาสนทูตแห่งอัลลอฮฺ จะมีอะไรอีกหรือที่จะสำคัญไปกว่าการเรียนเพื่อให้รู้จักองค์อภิบาล ผู้ทรงสร้างเรียนรู้เกี่ยวกับปรัชญาการบังเกิดขึ้นของมนุษย์ในโลกนี้ เพื่อจะหาคำตอบให้ได้ว่า เพราะเหตุใดอัลลอฮฺจึงทรงสร้างมนุษย์ให้ถือกำเนิดเกิดมา ? และที่คืนกลับของมนุษย์อยู่ที่ไหน หลังจากความตายได้มาเยือน และทั้งหมดเหล่านี้คือขอบเขตการศึกษาและเนื้อหาของวิชาเตาฮีดทั้งสิ้นวิชาเตาฮีดคือวิชาหลักของอิสลาม เป็นวิชาที่ทรงคุณค่าที่สุด เป็นวิชาที่สำคัญที่สุด

ความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้

ถาม การเรียนรู้วิชาเตาฮีดเป็นฟัฎฮฺอินหรือฟัฎฮฺกิฟายะฮฺ ?

ตอบ การเรียนรู้วิชาเตาฮีดเป็นฟัฎฮฺอิน (จำเป็นต้องเรียนรู้ทุกคน) ทั้งชายและหญิง เพื่อให้สติปัญญาและจิตใจของมุสลิมรู้สึกพอใจและยอมรับว่าเขาอยู่ในสัจธรรมแห่งศาสนา นี่คือระดับที่เป็นฟัฎฮฺอิน นอกเหนือไปจากนั้นก็จะเป็นฟัฎฮฺกิฟายะฮฺ หากมีมุสลิมบางคนศึกษาเรียนรู้ก็เป็นอันเพียงพอแล้ว อัลลอฮฺได้ตรัสไว้ว่า

فَاعْلَمْ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ (سورة محمد (١٩))

ดังนั้นเจ้าจงทราบเถิดว่าแท้จริงไม่มีพระเจ้าอื่นใดนอกจากอัลลอฮฺ

ภาคผนวก ง
รูปแบบการพัฒนาครูรอบปีในการดำเนินงานตํารุบยะฮันักเรียน
โรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร



รูปแบบการพัฒนาครูมืออาชีพของโรงเรียนขนาดใหญ่วิทยาการ

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายยูโสภ แขกพงศ์
 รหัสประจำตัวนักศึกษา 6220420118
 วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาการพัฒนาหลักสูตรและการสอน	มหาวิทยาลัยทักษิณ	2557

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

ผู้อำนวยการโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

ยูโสภ แขกพงศ์, และนิเลาะ แวอุเซ็ง “การพัฒนาครูรอบบียในการดำเนินงานตรปียะฮันนักเรียนโรงเรียนหาดใหญ่วิทยาคาร จังหวัดสงขลา” การประชุมวิชาการระดับชาติด้านอิสลามศึกษาและมุสลิมศึกษา ครั้งที่ 5 ประจำปี 2563 วันที่ 23 ธันวาคม 2563 ณ คณะวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
 หน้า 1286-1314.