

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาสครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส 2) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารศูนย์ และขนาดของศูนย์ 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรอายุวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารศูนย์ และขนาดของศูนย์ และ 5) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อิหม่ามในจังหวัดนราธิวาส โดยศึกษาเฉพาะอิหม่ามที่ปฏิบัติหน้าที่ในมัสยิดที่ได้รับการจดทะเบียนกับทางราชการในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 234 คน โดยแบ่งวิธีการดำเนินการวิจัยเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยาม (Item Objective Congruence Index : IOC) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of Alpha) ใช้สูตรของครอนบาค (Cranbach) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของอิหม่าม 4 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบ 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม และ 4) กระบวนการควบคุม โดยยึดเกณฑ์การพิจารณาเลือกตอบแบบ สอบถาม 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลาม

ประจําสมัย (ตาดีกา) 5 งาน คือ 1) งานวิชาการ 2) งานธุรการและการเงิน 3) งานบุคคล 4) งานกิจกรรมนักเรียน และ 5) งานความสัมพันธ์ชุมชน และขั้นตอนที่ 2 เป็นการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้แบบบันทึกการประชุมสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยศึกษาอัตถูรอาณ อัลหะดีษ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศึกษา และงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม โดยผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัย จากวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี แล้วนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแนะนำตัวส่งให้อิหม่ามผ่านสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดนราธิวาสและประธานชมรมอิหม่ามแต่ละอำเภอจำนวน 234 ฉบับ และผู้วิจัยไปปรับแบบสอบถามคืนจากสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดนราธิวาส ประธานชมรมอิหม่าม และไปปรับด้วยตนเองจากอิหม่ามบางส่วน ได้รับแบบสอบถามคืน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ปรากฏว่าเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์หาค่าต่างๆด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำสมัย (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส และตอนที่ 3 ระดับบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำสมัย (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA) ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ใช้วิธีการพรรณนาสังเคราะห์นำเสนอในรูปแบบความเรียง เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำสมัย (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำสมัย (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนครราชสีมา และตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1.3.1

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.88$, $SD=.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x}=3.95$, $SD=.68$) ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ($\bar{x}=3.89$, $SD=.76$) ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ($\bar{x}=3.87$, $SD=.71$) และด้านกระบวนการควบคุม ($\bar{x}=3.81$, $SD=.67$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังนี้

5.1.1.1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ($\bar{x}=4.08$, $SD=.74$) รองลงมา พร้อมรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากการดำเนินงาน ($\bar{x}=4.03$, $SD=.88$) และปฏิบัติหน้าที่ของอิหม่ามที่ต้องมีต่อการจัดการศึกษา ($\bar{x}=3.92$, $SD=.86$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความอดทนที่จะทำงานให้เสร็จแม้จะมีอุปสรรค ($\bar{x}=3.84$, $SD=.88$)

5.1.1.2 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ($\bar{x}=3.98$, $SD=.89$) รองลงมา กล้าคิดกล้าทำในเรื่องใหม่ๆ ($\bar{x}=3.95$, $SD=.88$) และเน้นความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์และพร้อมถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}=3.93$, $SD=1.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}=3.74$, $SD=.87$) และมีความรู้ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน ($\bar{x}=3.74$, $SD=.84$)

5.1.1.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ($\bar{x}=4.01$, $SD=.96$) รองลงมา สร้างความเข้าใจร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.00$, $SD=.80$) และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรเสมอ ($\bar{x}=3.94$, $SD=1.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรเลือกวิธีการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ($\bar{x}=3.64$, $SD=1.02$)

5.1.1.4 ด้านกระบวนการควบคุม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบเสมอเมื่อจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.03$, $SD=.81$) รองลงมา เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา ($\bar{x}=3.96$, $SD=.85$) และ ติดตามและควบคุมงานด้วยตนเอง ($\bar{x}=3.76$, $SD=1.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{x}=3.69$, $SD=.99$)

5.1.2 เพื่อศึกษาระดับบทบาทของอิหม่ามที่มีผลต่อการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส และตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1.3.2

ผลการศึกษาระดับบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.74$, $SD=.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านงานธุรการและการเงิน ($\bar{x}=3.94$, $SD=.78$) รองลงมาด้านงานกิจกรรมนักเรียน ($\bar{x}=3.74$, $SD=.71$) ด้านงานบุคคล ($\bar{x}=3.73$, $SD=.81$) ด้านงานวิชาการ ($\bar{x}=3.72$, $SD=.73$) และด้านความสัมพันธ์ชุมชน ($\bar{x}=3.57$, $SD=.77$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ปรากฏผลดังนี้

5.1.2.1 ด้านงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ประชุมกับผู้สอนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{x}=3.93$, $SD=.99$) รองลงมา ช่วยจัดหาหนังสือเข้าห้องสมุด ($\bar{x}=3.82$, $SD=.99$) และให้ความร่วมมือและประสานงานในการพัฒนางานวิชาการกับหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาอื่น ($\bar{x}=3.81$, $SD=.97$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ร่วมเป็นผู้สอนในศูนย์ฯ(ตาดีกา) ($\bar{x}=3.58$, $SD=.98$) และติดตามผลการเรียนของผู้เรียนในศูนย์ฯ(ตาดีกา)เป็นระยะๆ($\bar{x}=3.58$, $SD=.91$)

5.1.2.2 ด้านงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในศูนย์ฯ (ตาดีกา) ($\bar{x}=3.97$, $SD=.92$) รองลงมา ช่วยเหลือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬา ($\bar{x}=3.82$, $SD=.92$) และแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรในศูนย์ฯ (ตาดีกา) ($\bar{x}=3.72$, $SD=1.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ แนะนำและให้ข้อเสนอแนะในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อมาปฏิบัติงานในศูนย์ฯ ($\bar{x}=3.63$, $SD=1.00$) และจัดหาสวัสดิการด้านการเงินและผลประโยชน์อื่นๆแก่บุคลากร ($\bar{x}=3.63$, $SD=.99$)

5.1.2.3 ด้านงานธุรการและการเงิน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จัดทำบัญชีการเงินเป็นปัจจุบัน ($\bar{x}=3.79$, $SD=.97$) รองลงมา จัดทำทะเบียนต่างๆของศูนย์ฯ(ตาดีกา) ($\bar{x}=3.74$, $SD=.96$) และ การจัดการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของศูนย์ฯ (ตาดีกา) ($\bar{x}=3.56$, $SD=.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดทำหนังสือราชการเพื่อประสานงานกับ สช.อำเภอ/สช.จังหวัด และหน่วยงานอื่นๆ ($\bar{x}=3.42$, $SD=1.14$) และจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์สำนักงานให้ศูนย์ฯ (ตาดีกา) ($\bar{x}=3.42$, $SD=1.03$)

5.1.2.4 ด้านงานกิจกรรมนักเรียน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{x}=3.90$, $SD=.90$) รองลงมา ยกย่องและให้รางวัลผู้เรียนที่เรียนดี/ประพฤติดี ($\bar{x}=3.88$, $SD=1.12$) และจัดกิจกรรมส่งเสริมความซื่อสัตย์

(\bar{x} =3.83, SD=.95) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ จัดหาทุนช่วยเหลือเด็กขาดแคลน (\bar{x} =3.58, SD=1.01)

5.1.2.5 ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เชิญชวนให้ประชาชนร่วมกิจกรรมของศูนย์(ตาดีกา) (\bar{x} =4.06, SD=.78) รองลงมา ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของศูนย์(ตาดีกา)ให้ประชาชนทราบ (\bar{x} =4.02, SD=.93) และเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับศูนย์(ตาดีกา) (\bar{x} =4.01, SD=.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อช่วยเหลือศูนย์(ตาดีกา) (\bar{x} =3.73, SD=1.02)

5.1.3 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารศูนย์(ตาดีกา) และขนาดของศูนย์(ตาดีกา) และตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1.3.3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อิหม่ามที่มีอายุ วุฒิการศึกษาศาสนา และวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีประสบการณ์ในการบริหารศูนย์(ตาดีกา) ต่างกัน มีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และที่บริหารงานในขนาดของศูนย์(ตาดีกา) ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เฉพาะด้านความรับผิดชอบ ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

5.1.4 เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรอายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารศูนย์ และขนาดของศูนย์ และตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1.3.3

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อิหม่ามที่มีอายุต่างกันมีบทบาทในการจัดการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่มีวุฒิการศึกษาศาสนาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่าง ที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีบทบาทในการจัดการศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงานกิจกรรมผู้เรียน และด้านงานธุรการและการเงิน ส่วนด้านความสัมพันธ์ชุมชน ไม่แตกต่างกัน ที่มีประสบการณ์ใน

การบริหารศูนย์ฯ(ตาดีกา)ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านธุรการการเงินและด้านความสัมพันธ์ชุมชน และที่บริหารงานในขนาดของศูนย์ฯ(ตาดีกา)ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เฉพาะด้านงานบุคคล ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

5.1.5 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส และตอบคำถามวิจัยข้อที่ 1.3.4

ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จากการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนา ได้แนวทางการพัฒนา ดังนี้

1) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอิหม่ามด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ (1) อิหม่ามต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจัดการศึกษามัธยมศึกษา (2) อิหม่ามต้องวางแผนหรือจัดทำแผนระยะสั้น ระยะยาว แล้วนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์เพื่อดำเนินโครงการในศูนย์ฯ(ตาดีกา) (3) ทั้งอิหม่ามและครูสอนตาดีกาต้องมีความรู้ความเข้าใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การดำเนินการจัดการศึกษาในศูนย์ฯ(ตาดีกา) เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ร่วมกันพัฒนาระบบการจัดการศึกษาภายในตาดีกา อดทนต่อปัญหาอุปสรรคต่างๆในการทำงาน ก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น (4) อิหม่ามในฐานะประธานศูนย์ฯ(ตาดีกา) ต้องเรียนรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาจากศูนย์ฯ(ตาดีกา) อื่นๆที่ประสบความสำเร็จเพื่อนำมาเป็นข้อเปรียบเทียบและเป็นแนวทางในการพัฒนาตาดีกา ถ้าตาดีกาหยุดนิ่งอยู่กับที่ก็จะไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆเกิดขึ้น (5) ทางสำนักงานการศึกษาเอกชนควรอบรมให้ความรู้ความเข้าใจแก่อิหม่ามเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอิหม่ามต่อการจัดการศึกษาตาดีกา เพราะอิหม่ามอาจไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองตามระเบียบว่าต้องทำอะไรบ้าง

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอิหม่ามด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ได้แก่ (1) อิหม่ามต้องมีความรู้มากกว่าบุคคลธรรมดาทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นความรู้เกี่ยวกับภาษา วิชาการ และเทคโนโลยี เพราะการมีวิชาความรู้มากกว่าผู้อื่นนั้นเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการเป็นผู้นำ ดังนั้นอิหม่ามจึงต้องพัฒนาตัวเองโดยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ (2) อิหม่ามมีความเชื่อถือต่อสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดมากที่สุด ดังนั้นทางสำนักงานฯควรหามาตรการในการกระตุ้นอิหม่ามให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนมากกว่าที่เป็นอยู่ (3) ปัจจุบันอิหม่ามตั้งความหวังในการพัฒนา

ตาดีกาจากสำนักงานการศึกษาเอกชนมากที่สุด ทั้งในเรื่องหลักสูตรและอื่นๆ (4) ทางภาครัฐควรส่งเสริมสนับสนุนให้อิหม่ามเรียนรู้วิทยาการต่างๆสมัยใหม่

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอิหม่ามด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ได้แก่

(1) อิหม่ามควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตาดีกา โดยเฉพาะการประชุมร่วมระหว่างอิหม่าม ผู้สอน คณะกรรมการบริหารตาดีกา และตัวแทนผู้ปกครอง เพื่อให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาตาดีกา (2) ทางสำนักงานการศึกษาเอกชนควรกำหนดให้มีการตรวจสอบบันทึกการประชุมของศูนย์ฯ(ตาดีกา) เพื่อให้ทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมอย่างเป็นรูปธรรมมากที่สุด (3) การได้มาซึ่งตำแหน่งของการเป็นอิหม่ามในแต่ละที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งทุกคนที่มาดำรงตำแหน่งเป็นอิหม่ามเป็นประธานศูนย์ฯ(ตาดีกา)ตามระเบียบตาดีกาโดยอัตโนมัติ ดังนั้นทางสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดควรจัดทำยุทธศาสตร์หรือหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพอิหม่ามให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้บริหารจัดการศูนย์ตาดีกา (4) สำนักงานการศึกษาเอกชนกับสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดควรมีบทบาทและทำงานร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพอิหม่ามในการบริหารจัดการตาดีกา

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของอิหม่ามด้านกระบวนการควบคุม ได้แก่ (1) ทางภาครัฐควรกำหนดให้ชัดเจนว่าอิหม่ามอยู่ในสังกัดหน่วยงานใดหรือให้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอิหม่ามมาจากที่เดียวในลักษณะการบูรณาการ เพราะปัจจุบันมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับอิหม่ามทั้งในส่วนของกระทรวงมหาดไทย กระทรวงวัฒนธรรม และกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้อิหม่ามสับสนในบทบาทหน้าที่ของตน (2) เพื่อตอบคำถามจากหลายๆฝ่ายที่ทวงถามว่า “ทำไมปัจจุบันตาดีกาพัฒนาการยังไม่รู้คหน้า ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งๆที่ภาครัฐได้ส่งเสริมสนับสนุนด้านต่างๆ” อันดับแรกหน่วยงานทั้งภาครัฐและสำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดต้องพยายามเปิดวิสัยทัศน์การบริหารจัดการศึกษาตาดีกาให้แก่อิหม่าม เมื่ออิหม่ามมีความรู้ความเข้าใจจะได้นำไปขยายความให้ผู้สอนตาดีการับทราบและวางแผนการพัฒนาตาดีการ่วมกัน (3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรม สัมมนากลุ่มย่อยแก่อิหม่ามเพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศบุคลากรในสังกัด (4) ทางศูนย์ตาดีกาแต่ละตำบลควรจัดตั้งทีมนิเทศซึ่งประกอบด้วยตัวแทนอิหม่ามหรือผู้สอนในแต่ละศูนย์ มาช่วยกันนิเทศการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาตาดีการ่วมกันในระดับตำบล

2) ผลการเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนครราชสีมา

แนวทางการพัฒนาบทบาทของอิหม่ามด้านงานวิชาการ ได้แก่ (1) ทางสำนักงานการศึกษาเอกชนควรจัดทำคู่มือหรือแบบติดตามผลการเรียนของผู้เรียนในศูนย์ฯ (ตาดีกา) แก่อิหม่าม และให้มีการรายงานผลมายังสำนักงาน (2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอิหม่ามที่ต้องมีต่อการจัดการศึกษาในชุมชน

แนวทางการพัฒนาบทบาทของอิหม่ามด้านงานบุคคล ได้แก่ (1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเชิญตัวแทนอิหม่ามมาร่วมกันกำหนดแนวทางการคัดเลือกผู้สอนเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นมาตรฐานกลางเดียวกัน (2) การจัดหาสวัสดิการแก่บุคลากรขึ้นอยู่กับศักยภาพและความสามารถของอิหม่ามแต่ละแห่ง ดังนั้นอิหม่ามจึงควรใส่ใจดูแลโดยการหาแหล่งทุนเพื่อมาจัดสรรเป็นสวัสดิการแก่ผู้สอน (3) ทางสำนักงานการศึกษาเอกชนควรจัดทำหลักสูตรรายวิชา หรือหลักสูตรเร่งรัดในการพัฒนาศักยภาพอิหม่ามด้านการบริหารจัดการตาดีกา

แนวทางการพัฒนาบทบาทของอิหม่ามด้านงานความสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่ (1) อิหม่ามต้องปลูกฝังและสร้างความเข้าใจแก่ชุมชนถึงความสำคัญของการศึกษา เพราะถ้าทุกคนทุกฝ่ายเห็นความสำคัญของการศึกษา การจัดการศึกษาในชุมชนก็จะมีชีวิตชีวาและมีพัฒนาการไปในทิศทางที่ดี (2) การจัดหาครุภัณฑ์ วัสดุอุปกรณ์ให้ตาดีกา อิหม่ามในฐานะเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่งต้องให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการหมู่บ้านในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับตาดีกาเพื่อผลประโยชน์ของตาดีกา โดยเฉพาะในเรื่องการจัดสรรงบประมาณเพื่อปรับปรุงพัฒนาตาดีกา (3) อิหม่ามควรสร้างสัมพันธ์กับองค์กรต่างๆ ในชุมชนเพื่อขอความช่วยเหลือในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตาดีกา และต้องพยายามหาทางอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการขอความช่วยเหลือจากคนอื่นด้วย (4) ฝากให้สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัดและสำนักงานการศึกษาเอกชนถึงหน่วยงานเบื้องบน หากจะให้งบประมาณสนับสนุนตาดีกาควรจัดสรรงบประมาณให้ตาดีกาโดยตรง

แนวทางการพัฒนาบทบาทของอิหม่ามด้านงานกิจกรรมนักเรียน ได้แก่ (1) อิหม่ามควรวางแผนร่วมกับครูผู้สอนเพื่อจัดทำแบบติดตามพฤติกรรมของผู้เรียน เช่น แบบบันทึกการละหมาดและอื่นๆ (2) อิหม่ามควรศึกษาแนวทางการจัดหาทุนให้ผู้เรียนจากตาดีกาแห่งอื่นๆ ซึ่งมีแนวทางหนึ่งที่บางหมู่บ้านเขาทำสำเร็จโดยการขอต้นยางจากชาวบ้านครอบครัวละ 1 ต้น แล้วให้เจ้าของกรีดยางแล้วนำเงินบางส่วนดังกล่าวมาร่วมกันเก็บไว้เป็นทุนการศึกษาแก่ผู้เรียน ที่สำคัญในเรื่องนี้คืออิหม่ามต้องมีวิสัยทัศน์ (3) ประสานกับสถานศึกษาอื่นๆ ที่สามารถจัดหาทุนรองรับผู้เรียนที่จะไป

ศึกษาต่อในสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป (4) อิหม่ามควรประสานกับสำนักงานส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้มีตรวจสุขภาพผู้เรียนในศาสนา

แนวทางการพัฒนาบทบาทของอิหม่ามด้านงานธุรการและการเงิน ได้แก่ (1) สำนักงานการศึกษาเอกชนควรจัดโครงการอบรมการบริหารจัดการศาสนา โดยเฉพาะเน้นความรู้ความเข้าใจที่สามารถนำไปปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ (2) สำนักงานการศึกษาเอกชนควรเอาศาสนาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการมานำร่องเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ศาสนาอื่นๆ อาจจัดทำเป็นตำราต้นแบบด้านการบริหารจัดการตำบลละแห่งหรืออำเภอละแห่ง

5.2 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ศาสนา) ในจังหวัดนครราชสีมา มีประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ศาสนา) ในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ศาสนา) ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลิกภาพและภาวะผู้นำของอิหม่ามเป็นคุณลักษณะสำคัญซึ่งเกี่ยวกับภาพลักษณ์ สมรรถภาพทางร่างกาย อารมณ์ พฤติกรรมที่เป็นลักษณะนิสัยประจำตัวที่น่าเลื่อมใสและน่าเคารพ ซึ่งสอดคล้องกับ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2544 : 4-5) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การสะท้อนภาพพฤติกรรมที่เป็นปฏิสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคลในองค์กร ซึ่งบุคคลใดบุคคลหนึ่งมีความสามารถหรืออิทธิพลเหนือบุคคลอื่นๆ สามารถจูงใจ ประสานงานให้บุคคลอื่นๆ ปฏิบัติตามจนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร ความสามารถ หรืออิทธิพลนั้นๆ มีที่มาจากหลายแหล่ง เช่น คุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด อำนาจตามตำแหน่ง หรืออำนาจที่เกิดจากความรอบรู้ ความเชี่ยวชาญในปัญหาที่กลุ่มกำลังเผชิญอยู่ และอาจเป็นเพราะอิหม่ามใช้ภาวะผู้นำให้ครูผู้สอนในศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ศาสนา) มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับปรีชา ทศน์ละไม (2549 : 21) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ตาม ทั้งนี้ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ

ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล และด้านกระบวนการควบคุม เมื่อพิจารณา ระดับภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดิกา) ใน จังหวัดนครราชสีมาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

5.2.1.1 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย มากสุดคือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ รองลงมาพร้อมรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดจากการดำเนินงาน และปฏิบัติหน้าที่ของอิหม่ามที่ต้องมีการจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่าม ตระหนักถึงความสำคัญของการงานทุกอย่างจะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อมีความรับผิดชอบ (อะมานะฮ์) เช่นเดียวกับผู้ที่อาสาทำหน้าที่เป็นผู้นำคนอื่น เขาจะต้องรับผิดชอบต่อผู้ที่อยู่ภายใต้การนำของเขา สอดคล้องกับท่านรอซูลﷺกล่าวถึงอันตรายจากการขาดความรับผิดชอบและขาดทักษะในการทำงานว่า «إِذَا وَسَدَّ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ» ความว่า “เมื่อ มีการละเลยในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ก็จงรอวันเวลาแห่งความพินาศ” เศาะหาบะฮ์ถามว่า “การละเลยใน หน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างไรหรือ?” ท่านตอบว่า “เมื่อมีการมอบหมายกิจการหรือหน้าที่ความ รับผิดชอบใดๆแก่ผู้ที่ไม่เหมาะสม ก็จงรอเวลาแห่งความพินาศเถิด” (บันทึกโดย al-Bukhari : 59) และสอดคล้องกับ อิสมาอีลลูตฟี จะปะเกีย (2012 : 3) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (อะมานะฮ์) หมายถึง ความซื่อสัตย์ ความไว้วางใจ และความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย อะมานะฮ์มี สองประเภท คือ 1) อะมานะฮ์ทั่วไป ได้แก่ อัล-อิสลาม และ 2) อะมานะฮ์เฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่ง หน้าที่ ของเก็บ ของฝาก การดำเนินการ การบริหารจัดการ การสัญญา การว่าจ้าง และอื่นๆ

5.2.1.2 ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีวิสัยทัศน์ที่ดีและกว้างไกลนั้น เป็นสิ่งที่อิหม่ามในฐานะประธานศูนย์ฯ(ตาดิกา) ต้องให้ ความสำคัญและเป็นตัวสะท้อนภาวะผู้นำได้เป็นอย่างดี เนื่องจากในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลง ตลอด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ รองลงมากล้าคิดกล้า ทำในเรื่องใหม่ๆ และเน้นความสำคัญเรื่องวิสัยทัศน์และพร้อมถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงานเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการ บริหารงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งอิหม่ามจะต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เคยทำในศูนย์ฯ (ตาดิกา) ที่ผ่านมา ดังนั้นจะต้องมีความกล้าหาญที่จะเปลี่ยนแปลง กล้าพูดเพื่อให้เกิดความเข้าใจ กล้าทำ กล้าตัดสินใจและคิดสิ่งใหม่ๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจจัดการศึกษาของ ศูนย์ฯ(ตาดิกา) บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักธรรม (2537 : 198–202) ที่ กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความกล้าหาญ สอดคล้องกับแนวคิด ของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2534 : 39-40) ที่กล่าวว่า ผลรวมของลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร ประกอบด้วยบุคลิกภาพ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และด้านจิตใจและอารมณ์

ซึ่งบุคลิกภาพด้านนี้ผู้บริหารจะต้องมีความกล้าหาญ กล้าพูด กล้าทำ ตื่นตัวอยู่เสมอ สอดคล้องกับ มหาเธร์ โมฮัมหมัด นายกรัฐมนตรีมาเลเซีย (อ้างถึงใน Naceur Jabnoun, 2548 : 108-111) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นนักวางแผนที่มองการณ์ไกล ดังปรากฏในคำพูดของท่านที่ว่า ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้นำ ควรมองไปข้างหน้าให้ยาวไกล แต่ไม่ควรมองเพียงเพื่อที่จะได้มาซึ่งผลอย่างฉับพลัน ดังนั้น จึง ปฏิเสธไม่ได้ว่า หน่วยงานที่ประสบความสำเร็จนั้นย่อมเกิดจากผู้นำที่ดี และลักษณะของผู้นำที่ดีนั้น มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับตัวผู้นำ คุณสมบัติ และบุคลิกภาพของผู้นำ

5.2.1.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาสร้างความเข้าใจ ร่วมกันก่อนการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามได้ ปฏิบัติภารกิจการบริหารศูนย์ฯ (ตาดิกา) โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร เนื่องจาก บุคลากรคือปัจจัยนำที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ อีกทั้งได้ประสานความร่วมมือของ บุคคลในองค์กรที่ปฏิบัติร่วมกันในลักษณะกระบวนการคิด การตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา ร่วม รับผิดชอบการดำเนินงานขององค์กรให้การสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ นอกจากนี้มีส่วนร่วม ในการทำงานเป็นสิ่งที่อิสลามสนับสนุน ดังที่อัลลอฮ์ตรัสว่า ﴿وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ﴾ ความว่า “และจงปรึกษารหัสหรือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย”(อัลซุรอ : 38) นอกจากนี้ การบริหาร สถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งให้มีการจัด โครงสร้างและกระบวนการจัด การศึกษาเอกภาพเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้ สถานศึกษามีความคล่องตัว มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับ เสริมศักดิ์ วิศาลา ภรณ์ (2541 : 4-6) กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือ สนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจหรือในกระบวนการบริหาร” สอดคล้องกับ รุ่ง แก้วแดง (2546 : 26-27) กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา คือ ปัจจัยความสำเร็จของโรงเรียนนิติบุคคล หมายถึง ผู้บริหารของโรงเรียนนิติบุคคล ต้องมีความสามารถในการจัดการ ซึ่งต้องได้ทั้งคน คือ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholders) กับการบริหารและได้ทั้งงาน โดยเฉพาะงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลัก ซึ่งมีงานบุคลากร งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป เป็นงานสนับสนุน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูชาติ พวงสมจิตร (2546 : 221) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครู โดยการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของครู ยึดเป้าหมายและสถานศึกษาเป็นตัวตั้ง มีความเชื่อว่าการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมบริหาร จะนำไปสู่ผลสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา

5.2.1.4 ด้านกระบวนการควบคุม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบเสมอเมื่อจำเป็นต้องเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงาน รองลงมา เน้นการทำงานให้ทันตามกำหนดเวลา และติดตามและควบคุมงานด้วยตนเอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามให้ความสำคัญกับการควบคุมคุณภาพในการบริหารศูนย์ฯ(ตาดีกา) และการดำเนินงานในศูนย์ฯ(ตาดีกา) เหมือนกับองค์กรอื่นคือ จะเริ่มด้วยการวางแผนการทำงานในอนาคตก่อนเป็นลำดับแรกเพื่อนำมากำหนดเป้าหมาย ซึ่งการวางแผนเป็นสิ่งที่ดีที่อิสลามสนับสนุนและส่งเสริม ดังอัลลอฮ์ตรัสว่า ﴿وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ﴾ ความว่า “และพวกเจ้าจงเตรียมไว้สำหรับ (ป้องกัน) พวกเขา สิ่งที่พวกเจ้าสามารถ อันได้แก่กำลังอย่างหนึ่งอย่างใด” (อัล-อันฟาล : 60) นอกจากนี้ ตัวอย่างหนึ่งที่อิหม่ามสามารถนำเข้ามาเป็นแนวทางในการควบคุมการบริหารงานของศูนย์ฯ(ตาดีกา) ดังที่ประวัติศาสตร์อิสลามได้บันทึกเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมที่ปฏิบัติโดยท่านอุมร์ رضي الله عنه ในประวัติศาสตร์ครั้งหนึ่งท่านเคยถามศอฮาบะฮะว่า สมควรหรือไม่ที่เขาจะให้ความร่วมมือกับผู้ที่เขาได้แต่งตั้งขึ้น ซึ่งเชื่อว่าเป็นคนที่ดีที่สุดในหมู่พวกเขา แล้วสั่งให้เขาผู้นั้นปกครองด้วยความเป็นธรรม ศอฮาบะฮะตอบว่า ใช่ อุมร์โต้แย้งว่า ไม่ใช่ จนกว่าเขาจะเห็นว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งได้ปฏิบัติในสิ่งที่เขาได้บัญชาให้ทำ จากการโต้ตอบดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า อุมร์มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการควบคุมเป็นอย่างดี อุมร์เห็นว่าเขาไม่ควรเข้าไปก้าวก่าย หากยังไม่ได้ตรวจสอบว่าผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งปฏิบัติตามคำสั่งหรือไม่ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า สิ่งแรกที่จำเป็นสำหรับอุมร์คือการอธิบายเกี่ยวกับขอบข่ายงานหรือภาระหน้าที่ๆต้องรับผิดชอบ หลังจากนั้นจึงดำเนินการตรวจสอบว่า เขาได้ปฏิบัติในสิ่งดังกล่าวหรือไม่ การตรวจสอบของอุมร์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งจะกระทำภายใต้โปรแกรมบางอย่าง เช่น การพบปะโดยส่วนตัว หน่วยสืบราชการลับ และองค์กรรับทุกข์ ซึ่งทำหน้าที่ในการรับร้องทุกข์อันเกิดจากผู้ปกครอง (Neceur Jabnoun, 2548 : 185-186)

5.2.2 ระดับบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการศึกษาระดับบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอิหม่ามเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการศูนย์ฯ(ตาดีกา) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงมีจุดมุ่งหมาย มีความมุ่งมั่นและความเพียรพยายามในการพัฒนาการศึกษาศูนย์ฯ(ตาดีกา) ให้มีคุณภาพ บรรลุตามเป้าหมายหลักของการจัดการศึกษาตามความรู้ความสามารถของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณาณ มุ่งหามณี (2549 : 98) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง มีความรู้ความสามารถในเรื่องของระเบียบกฎหมายข้อบังคับมาก

ที่สุดในโรงเรียน และยังเป็นผู้ที่ทุกคนให้การยอมรับ มีมนุษยสัมพันธ์ด้านส่วนตัวและด้านการปฏิบัติงานมากกว่าครู และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริ จันบำรุง (2549 : 79) พบว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร เพื่อให้งานต่างๆ ขององค์กร บรรลุวัตถุประสงค์ ตามแนวคิดและหลักการการบริหารของนักบริหารและนักวิชาการเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งจะต้องมีการแสดงบทบาทและหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านงานธุรการและการเงิน รองลงมาด้านงานกิจกรรมนักเรียน ด้านงานบุคคล ด้านงานวิชาการ และด้านความสัมพันธ์ชุมชน

เมื่อพิจารณาระดับบทบาทของอหามำในการจัดการศึกษาศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาสเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

5.2.2.1 ด้านงานวิชาการ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าอหามำเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานวิชาการในสถานศึกษาของตน รวมทั้งพยายามที่จะมุ่งให้เกิดการพัฒนางานวิชาการให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักของการให้การศึกษาที่ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถาวร ศรีเกตุ (2551 : 98) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำในการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อตัวผู้เรียนและโรงเรียน และเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเทือง สังข์นาค (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในภาพรวมครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ประชุมกับผู้สอนในการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาช่วยจัดหาหนังสือเข้าห้องสมุด และให้ความร่วมมือและประสานงานในการพัฒนางานวิชาการกับหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาอื่น ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้แสดงให้เห็นว่าอหามำตระหนักถึงความสำคัญของงานวิชาการอย่างยิ่ง รวมทั้งได้พยายามหาวิธีการที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย ซึ่งภารกิจที่สำคัญนี้เป็นหน้าที่โดยตรงของอหามำที่ควรสร้างให้เกิดขึ้นในศูนย์ฯ (ตาดีกา) ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เพราะสิ่งที่รับรองความเป็นเลิศของศูนย์ฯ (ตาดีกา) แต่ละแห่งวัดได้จากงานวิชาการและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนจากศูนย์ฯ (ตาดีกา) นั้น ซึ่งสอดคล้องกับชูศรี สนิทประชากร (2536 : 172) กล่าวว่า งานวิชาการสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่เกี่ยวกับตัวครูและส่วนที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการสอน ส่วนที่เกี่ยวกับตัวครู ได้แก่ การหาครูที่ดีมาสอน การจัดแบ่งหน้าที่ การปฐมนิเทศครูใหม่ การสร้างน้ำใจในการทำ งานให้แก่ครู การส่งเสริมให้ครูมีความสามารถยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบการประชุมครู การปกครองครู และการ

นิเทศการสอน ในส่วนที่เกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการสอน ได้แก่ การจัดเนื้อหาของหลักสูตร การแบ่งและทำแผนการสอน การจัดตารางสอนการเลือกแบบเรียน การจัดห้องสมุด การวัดและประเมินผล

5.2.2.2 ด้านงานบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อีหม่ามได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนในศูนย์ฯ (ตาดิกา) ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่างๆ และประสบการณ์โดยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ หรือความถนัดของบุคคล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและมีเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดย เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในศูนย์ฯ (ตาดิกา) รองลงมาช่วยเหลือ และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ เช่น กีฬา และแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคลากรในศูนย์ฯ (ตาดิกา) สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกศล ศรีทอง (2545 : 91) พบว่า ก่อนที่บุคลากรของโรงเรียนได้มีส่วนร่วม จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจทำได้โดยให้บุคลากรลงมือปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อม นอกจากนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุรัชญา วาดเขียน (2547 : 10) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นต่อบุคลากร และองค์การเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าคนได้ผ่านกระบวนการพัฒนาจะทำให้ตนเอง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน มีความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ แก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และเทคนิคในการทำงาน เป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาองค์การพัฒนาสังคม และประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นการแก้ปัญหาต่างๆ ในด้านการบริหาร และ สอดคล้องกับ หวน พินธุพันธ์ (มปป : 9) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่ การสรรหาบุคคลมาทำงานหรือมาเป็นครู การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษาและการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน เป็นต้น การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีส่วนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพอย่างมาก เช่นกัน เพราะในการสรรหาบุคคลมาทำงาน ถ้าสรรหาบุคคลที่เป็นคนเก่งคนดีมาเป็นครู จัดครูเข้าสอนตามความรู้ความสามารถและความถนัดของเขา มีการพัฒนาครูให้เก่งให้เป็นคนดียิ่งขึ้นไป ย่อมจะสอนนักเรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ถือว่ามีส่วนในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพนั่นเอง

5.2.2.3 ด้านงานธุรการและการเงิน พบว่า อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือจัดทำบัญชีการเงินเป็นปัจจุบัน รองลงมาจัดทำทะเบียนต่างๆ ของศูนย์ฯ (ตาดิกา) และการจัดการปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ไร่ และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของศูนย์ฯ (ตาดิกา) ซึ่ง สอดคล้องกับ หวน พินธุพันธ์ (มปป : 9) กล่าวว่า การบริหารงานธุรการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานสารบรรณ งานรักษาพยาบาล และงานบริการ

ต่างๆ เป็นต้น ซึ่งงานเหล่านี้เป็นงานที่สนับสนุนงานวิชาการอย่างมาก เช่น งานวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ต้องมีอาคารสถานที่ มีห้องเรียน มีห้องปฏิบัติการ มีโต๊ะเก้าอี้ มีสื่อการสอนต่างๆ มีงานบริการให้ความสะดวกต่างๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทของการบริหารงานธุรการ นั่นเอง การบริหารงานธุรการ จึงมีส่วนช่วยให้การพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างมาก

5.2.2.4 ด้านงานกิจกรรมนักเรียน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาขย่องและให้รางวัลผู้เรียนที่เรียนดี/ประพฤติดี และจัดกิจกรรมส่งเสริมความซื่อสัตย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอิหม่ามมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมทางศาสนา สามารถฝึกปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมประจำตัว รักความถูกต้อง ความเป็นธรรม มีความเมตตากรุณา มีความรักใคร่สามัคคีกับผู้ร่วมงาน เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมจึงได้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักเรียนในศูนย์ฯ(ตาดิกา) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระเบียบ สมจิตร (2542 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณธรรมสำหรับผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการศึกษานอกโรงเรียน กระทรวงศึกษาธิการพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ โกสุม ผือโย (2548 : 4) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องจัดการศึกษาให้การอบรมสั่งสอนคุณธรรมจริยธรรมและกระทำตนเป็นแบบอย่าง รวมทั้งการจัดประสบการณ์ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่เหมาะสม ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้พัฒนาปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ในด้านความรับผิดชอบต่อตนเอง ความมีวินัยในตนเอง ความซื่อสัตย์ ความเสียสละบทบาทในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมนี้ทำได้ทุกกระบวนการในการให้การศึกษแก่นักเรียนทั้งการเรียนการสอน

5.2.2.5 ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามมีการส่งเสริมให้ผู้นำชุมชน ผู้ปกครองเข้าร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสว มีสติ (2548 : 120) พบว่า การมีส่วนร่วมต้องสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้น โดยการนำโรงเรียนออกสู่ชุมชนและการนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียนที่สำคัญต้องมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ต้องเสริมสร้างความผูกพัน ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็น ทำหน้าที่กำกับดูแลให้มากยิ่งขึ้น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เชิญชวนให้ประชาชนร่วมกิจกรรมของศูนย์ฯ(ตาดิกา) รองลงมา ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของศูนย์ฯ(ตาดิกา) ให้ประชาชนทราบ และเป็นสื่อกลางสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับศูนย์ฯ(ตาดิกา) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ จันทรา พรหมานนท์ (2546 : 65) กล่าวว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเตรียมตัวและเร่งรัดประสานความสัมพันธ์กับชุมชนองค์กรและสถาบันต่างๆ ในชุมชน เพื่อให้ทราบถึงบทบาทหน้าที่ที่จะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาส่งเสริมสร้าง

ความเข้มแข็งระหว่างโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งการระดมทรัพยากรและเงินทุน เพื่อร่วมกันรับผิดชอบในการจัดการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น” สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัตร บุญประสพ (2541 : 123) พบว่า การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของประชาชน ชุมชน หน่วยงานราชการและองค์กรเอกชน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเกิดความพึงพอใจและศรัทธาต่อโรงเรียน ทำให้การประสานงาน เพื่อขอความร่วมมือในส่วนต่างๆของชุมชนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

5.2.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดีกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

5.2.3.1 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรอายุ ต่างกัน ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบเชิงพหุคูณพบว่าภาวะผู้นำของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคืออายุ 61 ปีขึ้นไป รองลงมาอายุ 51-60 ปี และอายุ 31-40 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามที่มีอายุมากกว่าย่อมผ่านประสบการณ์ชีวิตมามาก ทำให้มีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษามากขึ้นไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ พิสิฐ พิษณานนท์ (2530:21) กล่าวว่า “มนุษย์แต่ละคนมีความสามารถ ความฉลาด เจตคติ หรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวแตกต่างกัน ไม่ว่าจะมากหรือน้อย จะทำให้มนุษย์มีความคิด และการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป”

5.2.3.2 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิการศึกษา

5.2.3.2.1 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิการศึกษาศาสนา ต่างกัน ใน ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบพบว่า ภาวะผู้นำของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคือ วุฒิการศึกษาอื่นๆ รองลงมาปริญญาตรี และอิสลามศึกษาตอนต้น (อับตีดาอีย) ทั้งนี้อิหม่ามที่มีพื้นฐานความรู้ด้านศาสนาสูงอาจมีภาวะผู้นำสูงและจะเป็นผลดีในการดำเนินการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักการหรือแนวคิดของอิสลามมากขึ้น

5.2.3.2.2 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิการศึกษาสามัญ ต่างกัน ใน ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบ พบว่า ภาวะผู้นำของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคือวุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาวุฒิการศึกษาอื่นๆ และประถมศึกษาหรือเทียบเท่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามที่ผ่านการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความรู้ความสามารถและ

มีภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาสูงกว่าวุฒิการศึกษาอื่นๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ พิไล จิรไกรศิริ (2543 : 35) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างรวดเร็วยิ่งทำให้การฝึกอบรมมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

5.2.3.3 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรประสบการณ์การบริหาร ต่างกัน ใน ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการเปรียบเทียบพบว่า ภาวะผู้นำของอหิมาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ประสบการณ์บริหารศูนย์ฯ (ตาดิกา) 1-5 ปี รองลงมา 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอหิมาที่มีประสบการณ์การบริหารต่างกันได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถจากหน่วยงานต่างๆ ในการจัดการศึกษาหรือการบริหารงานในศูนย์ฯ (ตาดิกา) อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทุกคน จึงทำให้ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษามีระดับการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ เข้มประดิษฐ์ (2541 : 90) พบว่า ผู้บริหารเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง แม้จะมีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน แต่ทักษะการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ในการเรียนรู้งานนั้นจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่ วิธีการ และการดำเนินการให้เกิดความสำเร็จสู่เป้าหมายที่วางไว้

5.2.3.4 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรขนาดของศูนย์ฯ (ตาดิกา) ต่างกัน ใน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบพบว่า ภาวะผู้นำของอหิมาอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ศูนย์ฯ (ตาดิกา) ขนาดใหญ่ รองลงมาขนาดกลาง และขนาดเล็ก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันนี้ อหิมาได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทั้งในเชิงวิชาการและเชิงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทุกคนจึงทำให้ภาวะผู้นำในการจัดการศึกษาในขนาดศูนย์ฯ (ตาดิกา) ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริ จันบำรุง (2549 : 82) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหลายสถาบันไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาในระดับสูงๆ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้ผู้บริหาร

5.2.4 การเปรียบเทียบบทบาทของอหิมาในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดิกา)ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการเปรียบเทียบบทบาทของอหิมาในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดิกา) ในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

5.2.4.1 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรอายุ ต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบพบว่า บทบาทของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคือ อายุ 61 ปีขึ้นไป รองลงมาอายุ 51-60 ปี และอายุ 41-50 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าอายุเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ แต่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับองค์กรมากกว่า เพราะเป้าหมายหลักคือการบริหารจัดการองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของ จักรกฤษ แยมสรวล (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้มีส่วนได้เสียที่มีอายุต่างกัน มีบทบาทที่มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และแตกต่างกับงานวิจัยของ สมาน แก้วคำไสย์ (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติตามบทบาทไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

5.2.4.2 วุฒิกการศึกษา

5.2.4.2.1 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิกการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมมากหรือน้อยไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะการฝึกอบรมของบุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกันซึ่งเป็นเหตุให้อิหม่ามที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีบทบาทการบริหารศูนย์ฯ(ตาดิกา) ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน แก้วคำไสย์ (2545 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้บริหารที่ได้รับการฝึกอบรมแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามบทบาทโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิตร โหระ (2551 : 162-163) พบว่า การก้าวสู่ตำแหน่งการบริหารในระดับต่างๆมาจากการแต่งตั้ง และการสรรหา คุณสมบัติและความสามารถถูกต้องที่การนำการบริหารจัดการและการเข้าสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบาย ซึ่งวิธีการในการนำ และการเข้าถึงนั้นเป็นเทคนิคที่ประกอบด้วยทั้งศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้ จึงไม่จำเป็นต้องผ่านการอบรม หรือผ่านการอบรมแล้วก็อาจมีศักยภาพเท่าเทียมกันกับผู้ไม่ได้รับการฝึกอบรม เพราะกิจกรรมและการพัฒนาต่างเป็นการสะสมประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบพบว่า บทบาทของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคือ วุฒิกศึกษาอิสลามศึกษาดอนกลาง (มุตะวัชชิต) รองลงมาสถาบันศึกษาปอเนาะ และอิสลามศึกษาดอนปลาย (ชานาวิย)

5.2.4.2.2 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรวุฒิกศึกษาสามัญ ต่างกัน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามที่มีวุฒิกศึกษาสามัญต่างกันมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ พิไล จิรไกรศิริ (2543 : 35) ที่กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของหน่วยงาน ซึ่งการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนสำคัญในการ

บริหารงานบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สังคมปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างรวดเร็วยิ่งทำให้การฝึกอบรมมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ เริงลักษณะ โจรินพันธ์ (2539 : 9) กล่าวว่า การฝึกอบรมเพื่อให้บุคคลเกิดความรู้ความชำนาญ และมีเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นการลงทุนที่สำคัญอย่างหนึ่ง เนื่องจากการฝึกอบรมช่วยให้ผู้ผ่านการฝึกอบรมทำงานได้ง่ายขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อยลง ลดค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากความสูญเสียจากการขาดความรู้และประสบการณ์” ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบพบว่า บทบาทของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคือ วุฒิการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาวุฒิการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และประถมศึกษาหรือเทียบเท่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของอิหม่ามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านงานวิชาการ ด้านงานบุคคล ด้านงานกิจกรรมผู้เรียน และด้านงานธุรการและการเงิน ส่วนด้านความสัมพันธ์ชุมชน ไม่แตกต่างกัน

5.2.4.3 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรประสบการณ์การบริหารศูนย์ฯ (ตาดีกา)

ต่างกัน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอิหม่ามได้ใช้ระยะเวลาสั่งสมประสบการณ์แสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เป็นการแสดงให้เห็นว่าอิหม่ามรู้จักบทบาทหน้าที่ รวมถึงความรับผิดชอบ และสามารถบริหารจัดการอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริ จันบำรุง (2549 : 82) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถจากหลายสถาบันไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาในระดับสูงๆ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้ผู้บริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ แยมประดิษฐ์ (2541 : 90) พบว่า ผู้บริหารเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง แม้จะมีประสบการณ์ทางการบริหารต่างกัน แต่ทักษะการบริหารงานไม่แตกต่างกัน เพราะประสบการณ์ในการเรียนรู้งานนั้นจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจบทบาทหน้าที่ วิธีการและการดำเนินการให้เกิดความสำเร็จสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการเปรียบเทียบพบว่า บทบาทของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ประสบการณ์บริหารศูนย์ฯ (ตาดีกา) 6-10 ปี รองลงมา 11 ปีขึ้นไป และ 1-5 ปีตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของอิหม่ามมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในด้านธุรการการเงินและด้านความสัมพันธ์ชุมชน

5.2.4.4 ผลการเปรียบเทียบตามตัวแปรขนาดของศูนย์ฯ (ตาดีกา) ต่างกัน ใน

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันอิหม่ามได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถทั้งในเชิงวิชาการและเชิงการบริหารงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทุกคนจึงทำให้ขนาดศูนย์ฯ(ตาดีกา)ต่างกัน มีระดับบทบาทการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริ จันบำรุง (2549 : 82) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการได้รับการพัฒนาความรู้

ความสามารถจากหลายสถาบันไม่ว่าจะเป็นการอบรม การศึกษาในระดับสูงๆ เป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้ผู้บริหาร ซึ่งผลการทดสอบเปรียบเทียบพบว่า บทบาทของอิหม่ามอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ศูนย์ฯ(ตาดิกา) ขนาดใหญ่ รองลงมาขนาดกลาง และขนาดเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เฉพาะด้านงานบุคคล ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย แบ่งออกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากการวิจัยภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด(ตาดิกา)ในจังหวัดนราธิวาส พบว่าในภาพรวมความคิดเห็นของอิหม่ามอยู่ในระดับมาก นับว่าเป็นสิ่งดีที่ควรส่งเสริมให้คงอยู่ และแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทราบถึงเป้าหมายที่ชัดเจนของการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดิกา) เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพในการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดิกา) ให้เป็นส่วนหนึ่งของวิถีการทำงานของคนอย่างแท้จริง ดังนั้นการที่จะให้อิหม่ามมีภาวะผู้นำและมีบทบาทในการบริหารจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดิกา) อย่างแท้จริง ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางแก่อิหม่ามในการพัฒนา ดังนี้

1. การพัฒนาภาวะผู้นำของอิหม่ามในการจัดการ

1.1 ด้านความรับผิดชอบ อิหม่ามควรรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง รู้จักให้เกิดคิดเคารพต่อความคิดเห็นต่อกันและกัน ทำความรู้จักสร้างความสนิทสนมต่อกัน และต้องแสวงหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ ในการบริหารและการจัดการศูนย์การศึกษาอิสลามประจำมัสยิด (ตาดิกา) ให้เป็นองค์กรแห่งการส่งเสริมการเรียนรู้ได้ดี อิหม่ามในฐานะประธานศูนย์ตาดิกาต้องมีวิสัยทัศน์ มองภาพของผู้เรียนในอนาคตที่ควรจะเป็นให้ออก บอกสังคม ชุมชน และผู้ร่วมสอนให้ได้ เนื่องจากภารกิจของศูนย์ตาดิกาก็คือการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนสู่อนาคต ให้เป็นบุคคลแห่งอนาคตที่มีคุณภาพตามที่อิสลามต้องการ

1.3 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม อิหม่ามในฐานะประธานศูนย์ตาดิกาต้องเปิดโอกาสให้ผู้สอน คณะกรรมการบริหารศูนย์ตาดิกา และผู้ปกครองในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ

บริหารจัดการศูนย์ตาดีการ่วมกัน และควรชี้แจงทำความเข้าใจหรือประชาสัมพันธ์ต่อทุกฝ่ายถึง หลักการทำงานร่วมกันในการจัดการศึกษาที่มีใช้เป็นการหวังผลประโยชน์ตอบแทนเป็นเงิน แต่มุ่งผลที่จะเกิดแก่นักเรียนเป็นสำคัญ

1.4 ด้านกระบวนการควบคุม อิหม่ามควรจัดกิจกรรมที่ให้ผู้สอนได้พบปะสังสรรค์กัน สร้างความสนิทสนม รู้จักมักคุ้นกัน และเกิดความผูกพัน ตลอดจนผู้สอนในศูนย์ตาดีกาควรแสดงการให้เกียรติแสดงความนับถือต่อกัน นอกจากนี้ อิหม่ามต้องฝึกทักษะในการสื่อสารและประสานงานทั้งกับผู้สอนและชุมชน

2. การพัฒนาบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศึกษา

2.1 ด้านงานวิชาการ อิหม่ามและผู้สอนควรร่วมมือกันในการวางแผนการนิเทศการสอนภายในศูนย์ตาดีกา และจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการและรายงานความก้าวหน้าของศูนย์ตาดีกาให้แก่ผู้ปกครอง คณะกรรมการบริหารศูนย์ตาดีกา และหน่วยงานต้นสังกัดได้รับทราบ

2.2 ด้านงานบุคคล อิหม่ามควรร่วมมือกับผู้สอนในการหาแนวทางจัดสวัสดิการและให้บริการด้านต่างๆแก่บุคลากรในศูนย์ตาดีกา นอกจากนี้ ทั้งอิหม่ามและผู้สอนตาดีกาควรได้รับการพัฒนา ซึ่งอาจจัดโดยสำนักงานการศึกษาเอกชน สำนักงานคณะกรรมการอิสลามประจำจังหวัด หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือในของศูนย์ตาดีกาเอง เช่น การศึกษาดูงานในศูนย์ตาดีกาหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เข้าร่วมการประชุมสัมมนา การศึกษาเอกสารความรู้ที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา

2.3 ด้านงานธุรการและการเงิน องค์กรต่างๆในชุมชนควรมีการระดมทุนเพื่อนำมาปรับปรุงตาดีกาให้มีสภาพแวดล้อม อาคารสถานที่ ตลอดจนวัสดุครุภัณฑ์ให้เพียงพอ และเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า

2.4 ด้านงานกิจกรรมนักเรียน อิหม่ามควรวางแผนร่วมกับครูผู้สอนเพื่อจัดทำแบบติดตามพฤติกรรมของผู้เรียน ควรศึกษาแนวทางการจัดหาทุนให้ผู้เรียน ตลอดจนการประสานงานกับสถานศึกษาอื่นๆที่สามารถจัดหาทุนรองรับผู้เรียนที่จะไปศึกษาต่อในสถานศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

2.5 ด้านงานความสัมพันธ์กับชุมชน อิหม่ามและผู้สอนตาดีกาควรมหาแนวทางให้ องค์กรต่างๆในชุมชนตระหนักและเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาตาดีกา เพื่อให้้องค์กรเหล่านั้นร่วมให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาตาดีกาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้อิหม่ามและผู้สอนต้องเป็นผู้ประสานที่ดีกับชุมชนในการร่วมมือกันเพื่อพัฒนาการศึกษาตาดีกา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยในเรื่องลักษณะเดียวกันนี้ โดยทำการศึกษาในวิธีการเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้ข้อมูลอีกแง่มุมหนึ่ง
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำและบทบาทของอิหม่ามในการจัดการศึกษาตามทัศนะของผู้สอนในศูนย์ตาดีกา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของอิหม่ามในการจัดการศึกษาตามตาดีกา
4. ควรนำผลการวิจัยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่พบในการวิจัยครั้งนี้ไปศึกษาวิจัยต่อไป

Prince of Songkla University
Pattani Campus