

ภาคผนวก

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

Prince of Songkhla University
Pattani Campus



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา โทร 09-3667-3173

ที่ มอ751/

วันที่ 23 สิงหาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน สำเนาแจ้งท้าย

ด้วยนางขอสน๊ะห์ หะยีเซ็ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทรอง อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาเครื่องมือซึ่งประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งได้แนบมาพร้อมนี้แล้ว เพื่อให้ท่านได้ตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย สำหรับแบบสอบถามและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา สำหรับแบบสัมภาษณ์ ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

ข้อความเดียวกันเรียน

1. ดร.ซัมซู สาอุ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง
3. รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐/ ๑๒๓๐

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์
ตำบลรู่สะมิแล อำเภอเมือง
จังหวัดปัตตานี

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทำการทดลองเครื่องมือในการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางขอสนิษฐ์ หะยีเซ็ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการ
จัดการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร
อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ
โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยูโซะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐ ๖๓๗๘๙๓๓๖๓

โทรสาร ๐ ๗๓๓๓ ๑๓๐๕



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/๑๒๒๙

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางขอสน๊ะห์ หะยีเซ็ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการ
จัดการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำ
วิทยานิพนธ์เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด
สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร อาจารย์
ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการตอบแบบสอบถาม จึงใคร่ขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ

โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยูโซะ ตาเละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐ ๖๓๗๘๘๓๓๖๓

โทรสาร ๐ ๗๓๓๓ ๑๓๐๕



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/ ๑๒๒๘

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรู่สะแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน

ด้วยนางขอสนันท์ หะยีเซ็ง นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทรอง อาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี้ เพื่อดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ

โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยูโซะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐ ๘๗๙๑๔๕๗๘๗

โทรสาร ๐ ๗๓๓๓ ๑๓๐๕

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญและรายชื่อโรงเรียน

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตและวิจัย
วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง ประธานหลักสูตรการบริหารและการจัดการ
การศึกษาอิสลาม
วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
3. ดร.ซัมซุ สาอุ อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารและการ
จัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. นายชาญชัย เบญจมันต์ | นักวิชาการอิสระ อดีตผู้อำนวยการสำนักงาน
การศึกษาเอกชนอำเภอหนองจิก
จังหวัดปัตตานี |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.อিবรอฮีม ณรงค์รักษาเขต | รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตและวิจัย
วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี |
| 3. นางมรัยัม สามี | รองประธานมูลนิธิบ้านเด็กกำพร้าปัญญาเลิศ
(โรงเรียนคารุลบารอกะฮ์) จังหวัดปัตตานี
และที่ปรึกษา ผู้บริหารโรงเรียนคารุลบารอ
กะฮ์ จังหวัดปัตตานี |
| 4. นางมัสนะห์ สารี | รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชน
จังหวัดปัตตานี |
| 5. นางนาซอเฟห์ หะยีเวาะยา | ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศาสตร์วิทยา
36 ม.2 ตำบลบุคิ อำเภอเมือง จังหวัด
ยะลา |

รายนามโรงเรียนทดลองเครื่องมือเพื่อการวิจัย

1. โรงเรียนศาสนศึกษา 111 ม.1 ตำบลตะบิ้ง โรงเรียนขนาดใหญ่
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี 94110
2. โรงเรียนสามารถดีวิทยา 218 ม.1 ตำบลตะบิ้ง โรงเรียนขนาดกลาง
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี 94110
3. โรงเรียนอัครบีเยห์อิสลามียะห์ ม.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
ตำบลไทรทอง อำเภอไม้แก่น จังหวัดปัตตานี
94220

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
และค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			OIC	ข้อที่	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ			OIC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	+1	0	+1	0.66	26	+1	+1	+1	+1
2	+1	+1	+1	+1	27	+1	+1	+1	+1
3	+1	+1	+1	+1	28	+1	+1	+1	+1
4	+1	+1	+1	+1	29	+1	+1	+1	+1
5	+1	+1	+1	+1	30	+1	+1	+1	+1
6	+1	0	+1	0.66	31	+1	+1	+1	+1
7	+1	+1	+1	+1	32	+1	+1	+1	+1
8	+1	0	+1	0.66	33	+1	+1	+1	+1
9	+1	0	+1	0.66	34	+1	+1	+1	+1
10	+1	+1	+1	+1	35	+1	+1	+1	+1
11	+1	+1	+1	+1	36	+1	+1	+1	+1
12	+1	+1	+1	+1	37	+1	+1	+1	+1
13	+1	+1	+1	+1	38	+1	+1	+1	+1
14	+1	+1	+1	+1	39	+1	+1	+1	+1
15	+1	+1	+1	+1	40	+1	+1	+1	+1
16	+1	+1	+1	+1	41	+1	+1	+1	+1
17	+1	+1	+1	+1	42	+1	+1	+1	+1
18	+1	+1	+1	+1	43	+1	+1	+1	+1
19	+1	+1	+1	+1	44	+1	+1	+1	+1
20	+1	+1	+1	+1	45	+1	+1	+1	+1
21	+1	+1	0	0.66	46	+1	+1	+1	+1
22	+1	+1	+1	+1	47	+1	+1	+1	+1
23	+1	+1	+1	+1	48	+1	+1	+1	+1
24	+1	+1	+1	+1	49	+1	+1	+1	+1
25	+1	+1	+1	+1	50	+1	+1	+1	+1

ค่า Reliability

การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out)

ลำดับที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ค่าความเชื่อมั่น
1	ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ	.898
2	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา	.920
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	.920
4	ภาวะแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	.912
5	ภาวะผู้นำแบบเรียนรู้	.847
รวมความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ		.899

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--



แบบสอบถามวิจัย

เรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอิสลามศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีตลอดจนประมวลแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อถามข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในแต่ละด้าน ตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้ข้อมูลสำหรับการวิจัย ผลจากการตอบแบบสอบถามนี้ จะสรุปผลเป็นภาพรวมเท่านั้นจะไม่กระทบต่อท่านแต่ประการใดจึงใคร่ขอความกรุณาที่ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริงทั้งนี้เพื่อที่จะได้ข้อมูลที่แท้จริงและทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้

ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือและให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

(นางพอสันิษฐ์ หะยีเซ็ง)

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อที่ตรงกับ สถานภาพของท่านตามความเป็นจริง

1. วุฒิการศึกษา

1. ปริญญาตรี
2. สูงกว่าปริญญาตรี

2. ประสบการณ์การทำงาน

1. น้อยกว่า 5 ปี
2. 5-10 ปี
3. มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดโรงเรียน

- 1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน
- 2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนระหว่าง 501-1,500 คน
- 3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,501 ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือตามทัศนคติของท่านเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาของท่าน โดยพิจารณาระดับคะแนนดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามตอนที่ 2.

ข้อ	รายการ	ระดับการกระทำหรือการแสดงออก				
		5	4	3	2	1
ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ						
0.	ผู้บริหารบอกกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวัง (متوقعات) จากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงาน				✓	
00.	ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย กำหนดตารางงาน (جدول) ที่ชัดเจน		✓			

การแปลความหมาย

จากตัวอย่างแสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความคาดหวัง ในเรื่องงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับน้อย และชี้แจงรายละเอียดของงานอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดนราธิวาส สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อซึ่งกล่าวภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีการกระทำหรือแสดงออกในเรื่องดังกล่าวเพียงใด และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือ ตรงกับสภาพความเป็นจริงหรือความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับการกระทำหรือการแสดงออก				
		5	4	3	2	1
ก. ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ						
1.	ผู้บริหารบอกกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงความคาดหวัง (متوقعات) จากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงาน					
2	ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย กำหนดตารางงาน ญัตติ (جدول) ที่ชัดเจน					
3	ผู้บริหารกำหนดมาตรฐาน (معيان) ที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารชี้แจงบทบาท หน้าที่ (مسئليه) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างชัดเจน					
5	ผู้บริหารออกคำสั่งเกี่ยวกับงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้ดี					
7	ผู้บริหารมีการชี้แนะและบอกวิธีการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย (هدف)					
8.	ผู้บริหารมีการมอบสิ่งตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง					
ข. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา						
9	ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพ (معالقات) กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
11	ผู้บริหารมีความเป็นมิตร (أخوة) มีความเป็นกันเองเข้าถึงง่าย					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับการกระทำหรือการแสดงออก				
		1	2	3	4	5
12	ผู้บริหารเข้าใจ (مفهم) สนใจ และเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา					
13	ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อย่าง เสมอภาค และ ยุติธรรม (لداع) ไม่ลำเอียง					
14	ผู้บริหารแสดงความอ่อนโยน มีน้ำใจ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
15	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
16	ผู้บริหารมีความเมตตากรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
17	ผู้บริหารใส่ใจสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
18	ผู้บริหารให้เกียรติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ (محفز) ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
20	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
ค. ภาวะผู้นำมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา						
21	ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและงานเท่าๆกัน					
22	ผู้บริหารยินดีรับฟังข้อเสนอแนะ (اقتراح) ของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ					
23	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (علمة شريكه) ในการตัดสินใจ ด้วยการประชุมหารือ					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น (أي) ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาพิจารณาประกอบกาดตัดสินใจ					
25	ผู้บริหารจะขอคำปรึกษา (مشاورة) จากผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนที่จะตัดสินใจ					
26	ผู้บริหารมีการขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับการกระทำหรือการแสดงออก				
		1	2	3	4	5
27	ผู้บริหารมีการขอความคิดเห็น (أرى) ในการทำงานจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา					
28	ผู้บริหารนำความคิดเห็น(أرى)ของผู้ใต้บังคับบัญชามา พิจารณาประกอบการตัดสินใจการปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารให้ความสำคัญในกระบวนการปรึกษาหารือ (شورى)ในการบริหารงาน					
ง. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน						
30	ผู้บริหารให้ความสำคัญอย่างมากในเรื่องของงาน					
31	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย (حدف) ของงานที่ชัดเจน					
32	ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้าง (هيكل) และขอบเขต (حد)งานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน					
33	ผู้บริหารมีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ชัดเจน					
34	ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล (تقييم) การ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
35	ผู้บริหารมีการเสาะแสวงหาวิธีการทำงาน (طريقة)และ แก้ไขปัญหา (حلل المشاكل) ที่ดี อยู่เสมอ					
36	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีนิสัยขยัน(دورهج) มุ่งมั่น (عنه)					
37	ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาสูง					
38	ผู้บริหารมีการพัฒนาองค์กร (تنويرمؤسس) ให้มี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สม่าเสมอ					
39	ผู้บริหารมีความมั่นใจว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถ ปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี	ระดับการกระทำหรือการแสดงออก				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารใช้ความพยายามสุดความสามารถในการดำเนินงานพร้อมมอบหมายต่ออัลลอฮ์ (توكل على الله)					
41	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จและความล้มเหลวจากการดำเนินงานนั้นเป็นความประสงค์ของอัลลอฮ์					
จ. ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้						
42	ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ (علم جديد)					
43	ผู้บริหารมีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
44	ผู้บริหารเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ					
45	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น					
46	ผู้บริหารสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมอบรมประชุม อย่างสม่ำเสมอ					
47	ผู้บริหารสนับสนุน (عمد) และให้ความสำคัญในการบริหารงานกิจการนักเรียน (شؤون الطلبة)					
48	ผู้บริหารสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถานศึกษา					
49	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกลุ่มศึกษาอิสลาม (حلقة) เพื่อผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองด้านจิตวิญญาณ					
50	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกลุ่มศึกษาอัลกุรอาน เพื่อผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองด้านจิตวิญญาณ					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในแต่ละด้าน ตามทัศนะของบุคลากร
ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา
คำชี้แจง โปรดเขียนข้อความแสดงข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีใน
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ

1).....
.....
.....

ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

2).....
.....
.....

ภาวะผู้นำมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3).....
.....
.....

ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

4).....
.....
.....

ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้

5).....
.....
.....

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่าน ขออัลลอฮ์ ﷻ ทรงตอบแทนความดีงาม

ภาคผนวก จ
บทสัมภาษณ์

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

บทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

นางมัสนะห์ สารี รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี
เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส”
สัมภาษณ์ ณ สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี วันที่ 12 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2560

ผู้สัมภาษณ์ อัสลามออลัยกุมวาระห์มาตุลลอฮ วาบารอกาตุห์

ผู้ให้สัมภาษณ์ วาออลัยกุมุสลามวาระห์มาตุลลอฮ วาบารอกาตุห์

ผู้สัมภาษณ์ บิสมิลลาฮิรเราะห์มานิรรอฮิม ก่อนอื่นต้องขอกล่าวคำว่า “บิสมิลลาฮิ อาลาบรักา
ติลลาฮ” ที่ได้เริ่มต้นด้วยการสัมภาษณ์ ท่านรอง ผอ.สช.จังหวัดปัตตานี นะคะ ซึ่งเป็นหนึ่งใน
ผู้บริหารสตรี ในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน

ผู้ให้สัมภาษณ์ ค่ะ ยินดีค่ะ

ผู้สัมภาษณ์ เอกสารที่ให้รองได้อ่านเมื่อสักครู่นี้ เป็นคำนิยามศัพท์ของตัวแปรของภาวะผู้นำในแต่
ละด้านนะคะ ส่วนอีกชุดหนึ่ง เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่
ผู้วิจัยได้ลงสำรวจในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ผู้บริหารเป็นสตรีในจังหวัดนราธิวาส นะ
คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ โรงเรียนเอกชนฯในนราธิวาส มีผู้บริหารหญิงกี่คนคะ

ผู้สัมภาษณ์ สิบบ้างคนคะ ข้อมูลในเอกสารฉบับนี้ เป็นข้อเสนอแนะ จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการ
การตอบแบบสอบถามและตอบคำถามปลายเปิด ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคัด
เฉพาะ ในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง และความถี่สูง ในประเด็นที่ซ้ำกันผู้วิจัยจะรวบรวมเป็นหัวข้อ
เดี่ยวเท่านั้นค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ค่ะ ทำได้ทำความเข้าใจค่ะ

ผู้สัมภาษณ์ ขอสัมภาษณ์ ด้านแรกเลยนะคะ จากเอกสารที่ท่านได้อ่านเมื่อสักครู่นี้ ท่านรองมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ พูดถึงการส่งเสริมหรือพัฒนาแล้ว เราคงไม่พูดถึงเฉพาะเรื่องใด เรื่องหนึ่ง แต่เราจะบอกว่า ในทุกๆบทบาทหรือภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน พูดถึงการเป็นผู้นำเราก็ไม่ได้พูดเฉพาะด้าน แต่ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารโรงเรียน ถือว่าเป็นผู้นำทางวิชาการ

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ เราก็ต้องพูดถึงตัวตนของผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการของสถานศึกษานั้น ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ของการจัดการศึกษาเพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ก็เป็นรูปแบบหนึ่งที่แนวคิดในทางทฤษฎีก็มี แต่ในทางปฏิบัติ ถามว่า จำเป็นต้องใช้หรือไม่ ก็จำเป็นนะ เพราะว่าทุกรูปของภาวะผู้นำล้วนมีความสำคัญทั้งสิ้น

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ การใช้อำนาจบางครั้งก็ไม่ควรใช้ แต่บางครั้งต้องเอามาใช้ เพราะฉะนั้น ในการพูดในภาพรวม ในบางครั้งเราต้องพูดถึง “คุณต้องใช้อำนาจนะ ” ในการติดตามการเรียนการสอนกับบรรดาคุณครูในการจัดการเรียนการสอนให้สนองต่อผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติก็มีหลายแบบนะ ประเภททำงานด้วยความตั้งใจด้วยความพยายาม ประเภทเก่งแต่ไม่ค่อยปฏิบัติ เพราะฉะนั้น ตรงนี้ในบางเวลาต้องใช้อำนาจ อย่างไร สข.เรา รองจะไม่ใช้อำนาจโดยตรงกับ ผู้บริหารโรงเรียน แต่เราจะใช้แบบอ้อมค้อมมากกว่า เช่น ถามว่า โรงเรียนของท่านมีการพัฒนาขึ้นมา ด้านใด อย่างไร

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ รองจะการเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้นำเป็นสิ่งที่คุณน่าจะสนใจไหมคะ ที่นี้ ท่านมีรองมีการปฏิบัติตัวอย่างใดในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานและการวางตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ถ้าพูดถึงการเป็นแบบอย่าง คนแต่ละคนมีความเป็นตัวตนต่างกัน สำหรับรอง รองจะชอบศึกษาเรียนรู้และมีจิตวิญญาณในการพัฒนาการศึกษาสูง โดยเฉพาะการพัฒนาการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ในฐานะที่เราเป็นผู้นำทางการศึกษา เราต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ ที่นี้การเป็น

แบบอย่างในความคิดเห็นของรองฯ คือ ความเป็นตัวตนของแต่ละคน สำหรับคนที่เป็นผู้นำด้านการศึกษาย่างเรา เราต้องแสดงให้เห็นศักยภาพความเป็นผู้รู้ของเราให้ผู้บังคับบัญชายอมรับว่า ในด้านการศึกษา เจริญวิชาการ เจริญนันทนาการ ทั้งด้านการบริหารจัดการ เราคือ ผู้รู้คนหนึ่ง การเป็นผู้รู้ เมื่อไหร่ที่เรามีโอกาสเราต้องแสดงให้เห็นให้ผู้เกี่ยวข้องในองค์กร ได้เห็นภาพว่า “เรารู้นะ ”

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ และในขณะที่เดียวกัน เราก็แนะนำ ในสิ่งที่ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้บังคับบัญชาหรือสถานศึกษา เราต้องกล้าพูด อย่าไปเกรงใจ การที่เราแนะนำนั้นเป็นแบบอย่างโดยอัตโนมัติ ตรงนี้แหละที่บอกว่า บุคลิกความเป็นผู้นำของแต่ละคนแตกต่างกัน

ผู้สัมภาษณ์ ใช่ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ อีกอย่างการเป็นแบบอย่างนี้ อยู่ที่คนมองด้วย ถ้าคนๆนั้นชื่นชม ชอบ มีจิตวิญญาณในความรักที่จะทำงานเพื่อสังคมที่คล้ายคลึงกับผู้นำคนไหน เขาก็จะมองว่าเป็นแบบอย่างที่ดี แต่ถ้าคนที่เฉยๆ บริหารจัดการแบบเฉยๆเขาอาจจะไม่ชอบก็ได้ ก็ไม่ได้มองว่าเป็นแบบอย่างที่ดี เพราะฉะนั้นการเป็นแบบอย่างมาด้วยบุคลิกภาพส่วนบุคคล และการอยู่ร่วมกันในแต่ละกิจกรรมไม่ว่ากิจกรรมนั้นเป็นกิจกรรมประเภทใดมันก็จะส่งผลต่อบุคลิกของเรา แล้วเป็นแบบอย่างแก่ผู้บังคับบัญชา

ผู้สัมภาษณ์ รอง หมายความว่า เราสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี ในแบบฉบับของเราใช่ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ถูกต้องค่ะ

ผู้สัมภาษณ์ การที่ผู้บริหารสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเอง สามารถเข้ามาปรึกษา พูดคุย เรื่องราวต่างๆได้ รองมีความคิดเห็นอย่างไรในเรื่องนี้บ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ สำหรับรองแล้ว รองจะเป็นคนที่หนักทางศาสนานิดหนึ่ง รองชอบเอาศาสนามานำชีวิตศาสนาอิสลามสอนให้ อือดุลคาล คือ อยู่ระหว่างกลาง คนที่เป็นผู้นำใช้ว่าจะสูงส่งจนผู้บังคับบัญชาไม่กล้าเข้าใกล้ ถูกไหม

ผู้สัมภาษณ์ ไข่กะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะฉะนั้น มันก็จะเหมือนกับที่รองพูดเรื่องผู้นำแบบใช้อำนาจเมื่อสักครู่ เรามีความเป็นเพื่อน เป็นพี่ใหญ่ในการนำทีมงานหรือในการนำโรงเรียนเอกชนในสังกัด ในขณะที่เดียวกัน เราต้องนำพาผู้ได้บังคับบัญชาหรือโรงเรียนเอกชนในสังกัด ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสิ่งเหล่านี้แยกจากกันไม่ได้ เมื่อในตัวเรามีความเป็นกลาง เราเป็นทั้งเพื่อน คือเล่นกันได้ เราเป็นทั้งผู้บังคับบัญชา ในบางขณะต้องให้ความเกรงใจ อย่างนี้ทำให้เค้ารู้สึกว่ “เมื่อมีปัญหาคุยกับรองได้” “มีเรื่องดีๆ เสนอรองได้” เขาก็จะไม่เกรงกลัวที่จะนำเสนอไอเดียดีๆ แก่เรา แล้วก็จะเป็นประโยชน์ต่อการเป็นผู้นำของเราหลายๆ เพราะกำลังแสดงตัวการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา การทำงานบางที่ต่อเอาล่างขึ้นบน ไม่ใช่บนลงล่างอย่างเดียว ณ ปัจจุบันการทำงานแบบล่างขึ้นบนสำคัญที่สุด

ผู้สัมภาษณ์ เพราะอะไรถึงสำคัญที่สุดคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะเราไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ เราเป็นผู้กำหนดสูงสุด เราเป็นผู้ติดตามประเมินผล การนำเป็นภารกิจไปสู่เป้าหมายสูงสุด เรามีวิธีการที่จะช่วยเหลือให้ไปสู่เป้าหมายสูงสุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเหตุนี้ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ได้บังคับบัญชาสำคัญที่สุด เราจะได้รับความร่วมมือจากผู้ได้บังคับบัญชามากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของเรานี้แหละ อีกอย่างผู้นำต้องเป็นกลาง วางตัวกลางๆ ไม่ทำต้งสูง หรือเป็นเพื่อนเล่นมากเกินไปจนเขาไม่เคารพ

ผู้สัมภาษณ์ ต้องดูที่สถานการณ์และกาลเทศะด้วยใช่ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ถูกต้องค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ เท่าที่ฟังรองให้สัมภาษณ์ พอจะสรุปได้ว่า รองเป็นผู้บริหารให้ความสำคัญกับคนไม่น้อยกว่างานเลยทีเดียวน ถือว่าเป็นเรื่องที่ดีมาก และอีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจ จากข้อมูลที่ได้สำรวจมา ก็คือว่า กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสตรีใน โรงเรียนเอกชนบางท่าน ขาดการเอาใจใส่ ต่อผู้ได้บังคับบัญชา ไม่สนใจว่า ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการอะไร ซึ่งประเด็นนี้รองได้กล่าวมาแล้วเมื่อสักครู่ ถือว่าครอบคลุมแล้วนะคะ แต่อีกอย่างที่ยอยากจะถามรองก็คือว่า รองมีวิธีการอย่างไรที่จะจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คือ การที่เราบอกว่าจะทำงานให้สำเร็จนั้น พังง่าย แต่ทำยากแต่เชื่อว่าเราจะทำไม่ได้ จะบอกว่า ตามที่รองได้คุยแล้วถึงการที่เราซึ่งเป็นผู้นำที่เป็นผู้รู้ เป็นผู้บริหารที่เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การที่เป็นผู้บริหารที่มุ่งมั่น และในบางเวลา เราก็ต้องใช้อำนาจบ้าง ตรงนี้ เราจะเห็นเลยว่า การที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จ เขาจะต้องเรียนรู้ว่า ผู้นำของเป็นคนอย่างไร ถ้าเขารู้ว่า ผู้นำของเขามุ่งมั่น เขาก็ไม่กล้าที่จะละเลยงานอยู่แล้ว ถ้ามีปัญหาในการทำงาน ผู้นำต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามาพูดคุยปรึกษาหารือได้ ไม่ละเลยงานที่เรามอบหมาย เพราะฉะนั้นการเป็นแบบอย่างที่เราคุยกันเมื่อสักครู่ บุคลิก ตัวอย่างที่ควรปฏิบัติ ภารกิจที่ผ่านพ้นมาแล้ว มันเป็นเรื่องที่ประสบความสำเร็จทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นำของเขาเป็นอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้งานของเราถึงเข้าได้ไม่ยาก ถ้าผู้นำจริงจังในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะจริงจังไปด้วย เราต้องติดตามด้วยว่า งานที่เขาทำเป็นอย่างไร มีปัญหาหรือไม่ ถ้ามี เราก็มาร่วมกันคิดในการแก้ปัญหา นั่นหากว่าดีแล้วก็ชื่นชมตามสมควร เพื่อให้เดินหน้าต่อ ตรงนี้เองที่ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โอกาสทำงานที่ไม่ถึงเป้า ไม่เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาก็น้อย ถูกไหมคะ

ผู้สัมภาษณ์ ใช่ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ หากผู้นำปล่อยปละละเลย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ใจ ไม่ใส่ใจงาน ก็จะละเลยตามไปด้วยแล้วงานก็จะล้มเหลว เพราะฉะนั้น ผู้นำทุกแบบที่หนูเขียนมา ไข่มด และต้องใช้ทั้งหมดต่างกันตรง ที่สถานการณ์ ในส่วนแรงจูงใจเราก็ทำได้หลายอย่าง อาจจะสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ทำงานดี ด้วยการขึ้นค่าตอบแทน ด้วยการพูด ด้วยการแสดงการให้เกียรติแก่เขา ทุกอย่างเป็นขวัญและกำลังใจทั้งสิ้น

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ ชัดเจนมากค่ะ มีอีกเรื่องหนึ่งนะคะ เป็นเรื่องที่มีจะทำลายความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรก็ว่าได้ คือการที่ผู้บริหารไม่ยุติธรรม ลำเอียงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หากผู้บริหารมีพฤติกรรมเหล่านี้สร้างความรู้สึกที่ไม่ดีและคนในองค์กรมักจะขาดความสามัคคีแน่นอนค่ะ รองมีความคิดเห็นอย่างไรในเรื่องนี้คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ พูดถึงการดูแล โรงเรียนเอกชน ก็ยากนะ แต่ สำหรับ สข. เราเอาคุณภาพเป็นหลัก เพราะเอกชนมองง่าย ๆ คือธุรกิจการศึกษา อยู่ที่ว่า สิ่งที่เราจะพูดคือธุรกิจที่เน้นการเงิน หรือธุรกิจที่เน้นคุณภาพ หรืออะไรอีกก็ไม่ทราบ เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนก็มีในความคิดของเขาอยู่แล้ว

ดังนั้นเราในฐานะผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมให้การสนับสนุนทุนในการจัดการศึกษาเอกชน จะพูดเรื่องเงิน โรงเรียนก็เป็นนิติบุคคล เราเอาเรื่องคุณภาพมาพูดได้อย่างเดียว เช่น คุณภาพ การบริหาร การจัดการศึกษาของโรงเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครองอย่างไร อยู่ที่การบริหารของท่าน ท่านต้องสร้างคุณภาพทางวิชาการในโรงเรียนให้ได้ เพื่อประโยชน์ของบุคลากรและผู้เรียน สข.ให้ได้เพียงนี้เอง ทั้งนี้เราต้องพูดคุยแบบเน้นย้ำให้กับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในด้านการดูแลบุคลากรในองค์กรที่เปรียบเสมือนมือขวาและมือซ้ายของเขา ด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจ ด้วยวิธีใดก็ตาม ให้เกิดความรู้สึกที่ดีแก่บุคลากร พยายามอย่าบั่นทอนกำลังใจคนทำงาน แนวคิดลักษณะนี้ต้องปลูกฝัง เจตคติ ทักษะคติเหล่านี้ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ถ้าเขาให้ความสำคัญกับเรื่องนี้งานก็ดำเนินไปด้วยดี

ผู้สัมภาษณ์ รองกำลังจะบอกว่า ผู้บริหารต้องให้ความเสมอภาคกับลูกน้องทุกคนใช่ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ใช่ค่ะ ถ้าผู้บริหารไม่มีความเสมอภาค ผู้บริหารจะมีความลำเอียงแน่นอน ถ้าไม่เท่าเทียมกันองค์กรจะดีได้อย่างไร เมื่อไหร่ที่ผู้บริหารสร้าง Positive Thinking. ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแน่นอน ภารกิจของโรงเรียนจะนำไปสู่ วัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ อย่างชัดเจน

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ เมื่อสักครู่นี้ผ่านมารองได้พูดถึงความสำคัญที่ของการบริหารแบบจากล่างขึ้นบน คือผู้บริหารควรที่จะรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาบ้างใช่ไหมคะ ในประเด็นนี้ จากการสำรวจพบว่า ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชน ไม่ค่อยจะเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาสักเท่าไร ถึงจะมีก็ไม่มากเท่าที่ควร รองมีความคิดเห็นอย่างไรในประเด็นนี้คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ อย่างที่พูดมาแล้วว่า การทำงานแบบมีส่วนร่วมรณรงค์เน้นมาก เวลาจัดกิจกรรมอะไรก็ตามที่เกี่ยวข้องกับสายงานของรองฯจะร่วมตลอด ถ้าไม่ติดภาระซ้ำซ้อน เพื่ออะไร ทั้งๆที่รองจะไม่อยู่ที่ใด อยู่แล้วได้อะไร เพื่อ Control งาน และที่สำคัญ เราต้องประเมินว่า เป็นที่พอใจของผู้เข้าร่วมโครงการหรือไม่ แบบสอบถามก็มี แต่ถ้าเราได้สังเกตด้วยจะดีมาก และในขณะที่เดียวกัน ในทุกกิจกรรมที่สามารถสอดแทรกได้ก็จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วม สอบถาม แสดงความคิดเห็น เพราะการที่เราจะสนับสนุนส่งเสริมงานให้มีคุณภาพ เราต้องอาศัยผู้ปฏิบัติ เขาจะรู้ปัญหาในภาคปฏิบัติมากกว่าผู้บริหารอย่างเรา ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้เขาพูด แสดงความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ จากการพูดคุยของเขา เราสามารถนำมาคิดวิเคราะห์ประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขต่อไปได้

อย่างตรงจุด จะทำให้งานของเรามีคุณค่าและเป็นที่น่าสนใจของผู้ร่วมงาน เพราะฉะนั้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมสำคัญ สิ่งที่ผู้บริหารคิดอาจจะไม่ใช่สิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ ถ้าเราไม่รับฟังความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาเราก็จะไม่มีโอกาสรู้ความต้องการที่แท้จริง

ผู้สัมภาษณ์ ท่านรองคะ การที่ผู้บริหารให้เวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่องค์กรจัดขึ้น เท่าที่ผู้บริหารสามารถจะนะ ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่า ดีต่องานมาก และเป็นกำลังใจอย่างดีเลยละคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ใช่ค่ะ

ผู้สัมภาษณ์ ท่านคิดว่า กระบวนการชুরอ หรือระบบการปรึกษาหารือ สามารถขับเคลื่อนองค์กรอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ อย่างที่บอก การที่ไม่มีการทำงานแบบส่วนร่วมการปรึกษาหารือก็จะไม่เกิด ผู้บริหารที่ทำงานคนเดียว ไม่มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไม่มีการชुरอ หากว่าเขาล้มเหลวเขาก็ต้องกลับไปหาทีมงานเขาอยู่ดี นั่นคือ ผู้ได้บังคับบัญชาของเขา องค์กรที่ไม่มีกระบวนการชुरอ หรือปรึกษาหารือ เขาจะประสบความสำเร็จล้มเหลวช้าแล้วช้าเล่า จนเขาจะเกิดการเรียนรู้ที่จะฝ่าฝืนถึงกระบวนการนี้ขึ้นมา ผู้บริหารหลายคนก็รู้สึกว่าเขาทำงานเหนื่อย ทำงานคนเดียว เพราะเขาขาดการชुरอนี้ไง สุดท้ายเขาก็จะไม่ได้รับความร่วมมือจากใครเลย งานก็จะล้มเหลว ถ้าผู้บริหารที่มีคุณภาพ เขาจะเน้นกระบวนการชुरอทันที รองอยากรให้หนูลงไปดูโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีคุณภาพ ที่ประสบความสำเร็จเป็นอย่างไร กระบวนการชुरอมีมากไหม อาจจะไม่เกี่ยวกับเรา แต่จะบอกว่าข้อมูลเหล่านี้สามารถสะท้อนกลับให้ผู้บริหารได้พัฒนาตัวเองต่อไปได้อย่างสมบูรณ์

ผู้สัมภาษณ์ หมายความว่า การทำงานแบบมีส่วนร่วมจะนำไปสู่การทำงานที่ใช้กระบวนการชुरอ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ถูกไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ถูกต้องค่ะ

ผู้สัมภาษณ์ ในช่วงต้นของการสัมภาษณ์ รองได้พูดว่า ตัวรองเองชอบศึกษาเรียนรู้ ไม่เบื่อในการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีมาก เพราะผู้บริหารหรือผู้นำกับการศึกษาเรียนรู้ต้องคู่กันอยู่แล้ว

ผู้ให้สัมภาษณ์ ใช่ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ในทางกลับกันค่ะ จากการสำรวจพบว่าผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนมีภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้ในระดับปานกลาง มีการเสนอแนะให้ผู้บริหารศึกษาดูงานให้มากขึ้น หมั่นศึกษาหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ ตรงจุดนี้บ่งบอกว่าผู้บริหารขาดความรู้หรือยัง ینگคะ รongมีวิธีการอย่างไรที่จะพัฒนาให้ผู้บริหารมีการศึกษาเรียนรู้มากขึ้นคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ไม่ใช่คะ รongเข้าใจดี ที่เป็นอย่างไร ใครก็ตามที่อยู่บนโลกนี้จะต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะโลกมีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะ ไอที ในยุคปัจจุบัน ถ้าใครไม่ใส่ใจทางการศึกษา คนนั้นจะอยู่กับที่ โดยเฉพาะนักวิชาการ ผู้บริหาร ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ขนาคนโยบาย การศึกษาเปลี่ยนแปลงทุกวัน การเมืองการปกครองเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ถ้าผู้บริหารหลับใหลก็จบเลยคะ ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของยุคปัจจุบัน ฉะนั้นมนุษย์ทุกคนจะต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ดังฮาดิชที่กล่าวไว้ มีใจความว่า “จงหาความรู้ตั้งแต่ในเปลจนถึงหลุมฝังศพ ” เพราะฉะนั้น ณ วันนี้ การศึกษาไทยยังคงเน้นอยู่ในเรื่องการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยข้อเสนอข้างต้นนั้น ผู้เสนอแนะอาจจะต้องการให้ผู้บริหารของเขาทันต่อการเปลี่ยนแปลง มิใช่เพราะผู้บริหารขาดความรู้ เช่น โครงการพัฒนาครูและผู้บริหาร ที่ สช.จัดขึ้น ก็เพื่อชาร์ตแบตให้แกผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทุกคน ณ วันนี้ถ้าคนชอบเรียนรู้เขาสามารถเรียนได้เร็วมาก สามารถสืบค้นในอินเทอร์เน็ตได้ เรียนรู้ด้วยตัวเองก็ได้ ถ้าผู้บริหารไม่ใส่ใจความรู้ ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนเขาก็จะไม่พัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้ที่ดี

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ ชัดเจนมากคะ เรายังคงอยู่ในประเด็นการศึกษาเรียนรู้ต่ออีกนะคะ จากการที่ผู้วิจัยได้สำรวจข้อมูลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีผู้บริหารสตรีในจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับภาวะผู้นำทั้ง 5 แบบ นั้น ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมปรากฏว่า ภาวะผู้นำด้านการศึกษาเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คืออยู่ในสภาพปานกลาง ทั้งที่ด้านอื่นๆอยู่ในสภาพดีมาก ท่านมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการเรียนรู้อย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ การเรียนรู้เป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพส่วนบุคคล ในขณะที่เดียวกันเราต้องมองว่าโรงเรียนเอกชนโดยส่วนใหญ่เป็นการบริหารระบบทายาท นี่ยังดีที่ พรบ.กำหนด วุฒิปริญญาตรี เพราะโรงเรียนเอกชนมีเจ้าของแล้วตำแหน่งทางด้านการบริหารเป็นระบบอุปถัมภ์เครือญาติ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ค่ะ ใช่คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ เพราะฉะนั้นแบบสำรวจออกมาต่างกัน ต่างกันอย่างไรเหตุผลถามเลยคะ ไปดูเลย ว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพผู้บริหารเขาอยู่อย่างไร แล้วเปรียบเทียบในเชิงคุณภาพ กับผู้บริหารที่มาจากทายาทแล้วไม่ค่อยอยากจะเรียนรู้ต่างกันอย่างไร เราจะได้เห็นเชิงประจักษ์ถึงความแตกต่าง สำหรับรอมองว่าผู้บริหารที่มาจากทายาทเก่งๆก็เยอะ เพราะเขามีการศึกษาเรียนรู้ พัฒนาตนเอง ผู้บริหารที่ไม่ได้มาจากทายาทบริหารไม่ดีมีเยอะเช่นกัน คุณภาพโรงเรียนก็จะออกมาในรูปแบบที่เขาเป็น เพราะฉะนั้นผู้บริหารคนไหนที่ใส่ใจการเรียนรู้เน้นอนการบริหารของเขาจะมีภาวะผู้นำทุกแบบเพื่อเกิดทั้งคนและงาน ดังนั้นเรื่องหนูเจอ ไม่ใช่เรื่องแปลกเลยคะ

ผู้สัมภาษณ์ มาจากทายาทแล้วเป็นระบบอุปถัมภ์ด้วยหรือไม่คะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ใช่มั้ยคะ จะมาด้วยกัน ผู้บริหารบางคนไม่ได้เรียนรู้อะไรมากหรอก แต่เขาเก่งด้านการบริหารจัดการ การวางคนทำงาน มีกระบวนการชुरอที่เข้มแข็ง อย่างนี้ก็มีส่วน จริงๆแล้วการเรียนรู้มีหลายแบบนะ ไม่ใช่เรียนในห้องเรียนอย่างเดียว เรียนรู้จากผู้ได้บังคับบัญชาก็ได้ ศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ก็ได้ พูดคุยกับคนเก่งคนมีความรู้แลกเปลี่ยนความรู้กันก็ได้ ทั้งหมดถือว่าเป็นการศึกษาแบบอิสระ

ผู้สัมภาษณ์ ผู้บริหารบางคนไม่ได้เรียนรู้ในระบบ แต่เค้ารักที่จะเรียนรู้ตามอัธยาศัย ตรงนี้ก็เป็น การเรียนรู้เช่นเดียวกัน ถูกไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ใช่มั้ยคะ และมีอีกอย่างหนึ่งก็คือ ประเทศไทยให้การสนับสนุนการศึกษาเอกชนได้ดี แต่ยังไม่สนับสนุนส่งเสริมเป็นที่ปรึกษาโดยผ่านเขตพื้นที่ และถือว่างานฝาก ทำให้ไม่ได้รับการสนับสนุนไม่ดีเท่าที่ควร ก็เลยไม่เข้มแข็งเท่าไร แต่ใน หัวจังหวัดชายแดนภาคใต้ยังโชคดีที่มี สข. จังหวัดทำให้การพัฒนาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชายแดนภาคใต้ทั่วถึงมากขึ้น แต่ว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่มีความเป็นอิสระสูง บางครั้งการจัดประชุมพัฒนาผู้บริหารมีไม่มากแต่ก็มีบ้าง

ผู้สัมภาษณ์ ในฐานะที่รองเป็นหนึ่งผู้บริหารระดับสูงใน สข.จังหวัด รองมีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ มีค่ะ แต่มีน้อย แต่ผู้บริหารโรงเรียนมีความอิสระสูงอย่างที่บอกข้างต้น เพราะฉะนั้นถ้าผู้บริหารมีความใส่ใจต่อการศึกษาและการประชุมอบรมพัฒนาผู้บริหารของเอกชนมีเยอะ ที่สามารถเข้าได้ ถ้าผู้บริหารใส่ใจจริงๆ เขาจะหาทางศึกษาจากสถาบันผู้นำต่างของรัฐและเอกชน

ผู้สัมภาษณ์ ในฐานะที่ทรงเป็นผู้บริหารสตรีระดับแนวหน้าคนหนึ่ง อยากให้รองฝากข้อคิดดีๆแก่ผู้บริหารสตรีรุ่นใหม่สักนิดหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการใช้ชีวิตให้ประสบผลสำเร็จในด้านครอบครัวและหน้าที่การงานของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ค่ะ ยินดีมาก ความจริงแล้วอิสลามได้กำหนดบทบาทของสตรีอย่างชัดเจนแล้ว โดยมีหน้าที่หลักคือ อยู่บ้านดูแลครอบครัว แต่ในขณะที่เดียวกันอิสลามอนุญาตให้สตรีออกทำงานนอกบ้านในบางกรณี โดยที่งานเหล่านั้นไม่เกิดผลเสียต่อตนเองและครอบครัว หากเป็นงานที่ดีสามารถพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมได้ อิสลามก็ไม่ได้ห้าม ทั้งด้านการงานและครอบครัวองไม่ได้หวังสูง ว่าต้องสำเร็จ 100% เราต้องคุยกันในครอบครัวให้เข้าใจในหน้าที่ที่เราต้องรับผิดชอบทั้งในบ้านและนอกบ้าน หากทุกคนในครอบครัวเข้าใจกันปัญหาที่จะไม่เกิด เมื่อเป็นที่ยอมรับต่อกันเราก็ช่วยๆกัน แล้วเราเองต้องซึ้งน้ำหนักความสำคัญของทั้งสองด้าน คือบางเวลาเราต้องให้ความสำคัญกับงาน บางเวลาครอบครัวต้องมาก่อน ต้องดูแลสุขภาพ หากว่าเราเดินทางสายกลางในทุกๆเรื่อง อัลลอฮ์จะมอบความสำเร็จแก่เรา อินชาอัลลอฮ์

ผู้สัมภาษณ์ ปัจจุบันผู้บริหารสตรีมีจำนวนมากและเพิ่มขึ้นทุกวัน ซึ่งเราต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มาก เพราะสตรีมีข้อจำกัดในการใช้ชีวิตและจะดำเนินชีวิต จะการทำงานอย่างไรให้เป็นที่โปรดปรานแก่อัลลอฮ์ตลอดเวลา เพื่อการทำงานจะได้ไม่สูญเปล่าทั้งโลกนี้และโลกหน้า

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณท่านรองมัสนะห์ สารี รองผู้อำนวยการสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีที่สละเวลาให้สัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขออัลลอฮ์ตอบแทนทุกๆความดีงามของท่านนะคะ

วัลลामูออลัยกุมวะเราะฮุม่าตุลลอฮ วาบารอากตุส

บทสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

นาง นาซอพะห์ หะยีเวาะยา ผู้อำนวยการ โรงเรียนอุดมศาสตร์
เรื่อง “แนวทางการส่งเสริมและการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส”
สัมภาษณ์ ณ โรงเรียนอุดมศาสตร์วิทยา วันที่ 29 เดือนมกราคม พุทธศักราช 2560

ผู้สัมภาษณ์ อัสลามออลัยกุมวาระห์มาตุลลอฮ วาบารอกาตุห์

ผู้ให้สัมภาษณ์ วาออลัยกุมุสลามวาระห์มาตุลลอฮ วาบารอกาตุห์

ผู้สัมภาษณ์ เอกสารที่ให้รองได้อ่านเมื่อสักครู่นี้ เป็นคำนิยามศัพท์ของตัวแปรของภาวะผู้นำในแต่ละด้านนะคะ ส่วนอีกชุดหนึ่ง เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีที่ผู้วิจัยได้ลงสำรวจในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ผู้บริหารเป็นสตรีในจังหวัดนราธิวาส นะคะ

ผู้สัมภาษณ์ ขอสัมภาษณ์ ด้านแรกเลยนะคะ จากเอกสารที่ท่านได้อ่านเมื่อสักครู่นี้ ท่านรองมีแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ค่ะ อัลฮัมดุลิลลาฮ ที่ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในวันนี้ ถือว่า ผอ.ได้มาเรียนรู้กับน้องด้วย เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ใหม่ๆที่น้องได้ไปศึกษามา ผอ.เองก็จบการศึกษามานาน 10 กว่าปีแล้ว จริงๆแล้วการที่น้องได้ศึกษามา มีผลสะท้อนที่ได้จากการสำรวจว่า ผู้บริหารจะให้ความสำคัญในภาวะผู้นำ ด้านที่ 1 -4 เสียมากกว่า ที่จะให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้ ไม่แปลกเลย ผอ.ไม่แปลกใจเลยในยุคนี้เพราะผู้บริหารหญิงมีข้อจำกัดของความเป็นมุสลิมะฮ. ผอ.ก็มองว่า โอกาสที่เขาจะได้สัมผัสหรือออกไปเรียนรู้ ออกไปศึกษาข้างนอก มีขีดจำกัดมากมาย ความเป็นมุสลิมะฮ.ถึงแม้เขาอยู่ในระดับผู้อำนวยการผู้รับใบอนุญาต หรือ ผู้จัดการ โอกาสที่เขาจะออกไปศึกษาหาความรู้เหมือนผู้บริหารที่เป็นมุสลิมินไม่มี เพราะฉะนั้นถ้าโอกาสน้อยแน่นอนที่สุดเขาก็จะได้รับความรู้น้อย ตามมาด้วย การศึกษาด้วยตัวเองก็น้อยลง นี่คือ มุมมองในฐานะที่เป็นผู้บริหารสตรีเหมือนกัน ภาระอื่นที่เป็นตัวหลักมีอีกมากมาย เช่น งานในบ้าน การดริบิยะฮฺต่างๆ

การปฏิบัติสามี บางคนยังมีพ่อแม่ที่ต้องดูแล ทั้งหมดเป็นภาระหน้าที่หลักของสตรี ด้วยเหตุนี้ ผอ. จึงไม่แปลกใจเลยว่า ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำด้านการศึกษาริเริ่มน้อยเพราะอะไร

ผู้สัมภาษณ์ แต่ ปัจจุบันสามารถศึกษามีหลายช่องทาง ศึกษาทางอินเทอร์เน็ตก็สามารถทำได้ไม่ใช่หรือคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ .ใช่ค่ะ ทำได้ แต่เวลาในการสืบค้นความรู้ด้วยตัวเองทางอินเทอร์เน็ตถือว่าเป็นอุปสรรคทาง IT ที่อำนวยความสะดวกในการศึกษาอย่างง่ายดายน้อยลงไป เพราะ ภาระหลักที่มีอยู่มากนั่นเอง แต่ทั้งนี้และทั้งนี้ เราจะทำได้อย่างไรให้ควบคู่กับความสำเร็จของงานในแบบ 3-4 รูปแบบ ไปพร้อมๆกัน ก็ต้องสร้างความตระหนักร่วมกัน ที่จะให้ผู้บริหารที่อยู่ในระดับสูงขององค์กรมีหน้าที่รับผิดชอบมากมาย สามารถเป็นผู้นำได้ทุกแบบอย่างไร จึงต้องมานั่งทบทวนว่า ผู้บริหารหญิงจะได้อย่างไร ให้ทำงานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ด้วย นั่นคือ จะต้องลดบทบาทในงานที่รับผิดชอบประจำ บางอย่างลง หนึ่ง กระจายงาน ด้วยการหาผู้ช่วยมาทำงานในบ้าน งานไหนที่คนอื่นทำแทนได้ ก็หาคนทำแทน ผู้บริหารสตรีจะได้เพิ่มเวลาในการรับชอบงานบริหารให้เต็มทีมากขึ้น เพื่อทั้งสองภาระงานจะได้ดำเนินได้อย่างลงตัว ไม่กระทบต่องานใดงานหนึ่ง ข้อที่ สอง เราต้องคุยกับคนในครอบครัวให้เข้าใจถึงภาระงานที่เราต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะหาความรู้เพิ่มเติมการเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อคนในครอบครัวจะเปิดโอกาสให้เราได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะกับสามี ผู้บริหารจะต้องหมั่นหาความรู้ในสิ่งที่ยังขาด ในสิ่งที่เราไม่รู้ เช่น ความรู้ที่เกี่ยวกับ ไอที หากเรายังไม่รู้ ก็หาเวลาอบรมสัก คอส 2 คอส และความรู้ด้านอื่นๆก็เช่นกัน

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ นั่นก็หมายความว่า ผู้บริหารสามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำได้ใช่ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ เลยค่ะ

ผู้สัมภาษณ์ มีกิจกรรมอะไรบ้างคะ ที่สามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้

ผู้ให้สัมภาษณ์ ผอ.คิดว่า กระบวนการฮาเลาะฮุ หรือที่เรียกว่า กลุ่มศึกษาอิสลาม เป็นอีกวิธีหนึ่งที่สามารถ พัฒนาความเป็นผู้นำได้ เป็นอย่างดี

ผู้สัมภาษณ์ ค่ะ น่าสนใจ นะคะ เพราะอะไรกระบวนการฮาลาเกะฮุถึงได้พัฒนาความเป็นผู้นำได้
รบกวนขอ.ช่วยอธิบายหน่อยได้ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ คนๆหนึ่งที่ถูกล่อหลอม ถูกตรึงบียะฮุด้วยกระบวนการฮาลาเกะฮุ ที่เป็นระบบ เป็น
ขั้นเป็นตอน เมื่อเป็นผู้บริหาร ก็สามารถที่จะนำองค์ความรู้เหล่านี้สร้างคนอย่างไร และหนึ่งใน
วิธีการสร้างคน สร้างผู้นำคือ “กระบวนการฮาลาเกะฮุ” การศึกษาแบบกระบวนการฮาลาเกะฮุ ที่
เราใช้ แบบง่ายๆ เนื้อหาที่ไม่มีอะไรซับซ้อน เพียงแต่ว่า เรามักจะมองข้ามกิจกรรมเหล่านี้ แต่ไปทุ่ม
กับกิจกรรมอื่นๆแทน ซึ่งน่าเสียดายมาก ที่เราลืมกระบวนการสร้างผู้นำในแบบฉบับของท่านนบี ท่าน
สร้างอุมมะฮุฮุอย่างไรให้เข้มแข็ง สร้างองค์ความรู้ของอิสลามที่จะสร้างจิตให้ผู้นำ หรือผู้บริหารได้เลย
เพราะฉะนั้นสิ่งนี้และเป็นที่สำคัญมาก ผู้บริหารเองก็ต้องมีฮาลาเกะฮุเพื่อทบทวนตนเองพัฒนา
ตนเองให้มีประสิทธิภาพ

ผู้สัมภาษณ์ แสดงว่า ผอ.เองก็มีกลุ่มฮาลาเกะฮุ

ผู้ให้สัมภาษณ์ มีค่ะ มีกลุ่มข้างนอก ในโรงเรียนก็จะทำกับครูและบุคลากร ส่วนครูก็จะทำกับ
นักเรียนที่เป็นแกนนำนักเรียนอีกที กลุ่มผอ.ที่ทำอยู่ไม่ใช่ผู้บริหารทั้งหมดนะ มีหลากหลายอาชีพ
ที่มารวมตัวกันเพื่อศึกษาอิสลามและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง

ผู้สัมภาษณ์ ขอพูดต่อในประเด็น “ฮาลาเกะฮุ” นะคะ อย่างที่เราทราบมาและเห็นผลผลิตของคน
ที่มาจาก การถูกตรึงบียะฮุผ่านระบบฮาลาเกะฮุ ส่วนใหญ่มักจะประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิต
อยากจะถามผอ.ว่า “กระบวนการฮาลาเกะฮุ”สามารถพัฒนาภาวะผู้นำอย่างไรบ้าง

ผู้ให้สัมภาษณ์ มีค่ะ มีเยอะในกระบวนการฮาลาเกะฮุสามารถฝึกความเป็นผู้นำได้ เพราะมีวิธีการ
ฝึกการพูดอย่างศิลปะ การนำเสนอข้อมูล การอภิปราย การแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความ
คิดเห็น ฝึกการเป็นผู้ฟังที่ดี ฝึกการนาฮิฮะฮุซึ่งกันและกัน การให้ การเป็นแบบอย่างที่ดี การศึกษา
หลักคำสอนของอิสลาม ศึกษาอัลกุรอาน อีกทั้งยังสามารถนำสิ่งเหล่านี้ไปปฏิบัติในชีวิตประจำวัน
ได้ และอื่นๆอีกมากมายที่เวทีเล็กนี้สามารถสร้างผู้นำที่ดีได้

ผู้สัมภาษณ์ เมื่อสักครู ผอ.บอกว่ามีการให้การบ้านไปหาข้อมูล นั่นก็ถือว่า ฝึกความรับผิดชอบ ด้วยริ
เปล่าคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ใช่ค่ะ คุณในกลุ่มจะต้องได้รับอามานะฮฺ ตรงนี้ในการหาข้อมูลเพื่อนำเสนอในช่วงต่อไป ทั้งนี้ ยังมีการ ระดมทุนเพื่อช่วยเหลือสังคมและผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนด้วย ล่าสุดเรามีกลุ่มจิตอาสาสมัคริมะฮฺ ซึ่งเป็นผลพวงที่เกิดมาจากกลุ่มฮาลาเกาะฮฺ

ผู้สัมภาษณ์ สิ่งที่ได้มาตรงนี้ เป็นส่วนหนึ่งที่มาจากการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยกระบวนการฮาลาเกาะฮฺ ใช่ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ใช่ค่ะ

ผู้สัมภาษณ์ เท่าที่ฟังผอ.พูด พอที่จะสรุปได้ว่า กระบวนการฮาลาเกาะฮฺเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถสร้างผู้นำได้ตามรูปแบบของอิสลามซึ่งเป็นวิธีที่ท่านศาสดาได้ปฏิบัติมาก่อนแล้ว ดังนั้นเราควรที่จะปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นเวทีของการสร้างผู้นำได้ดี

ผู้ให้สัมภาษณ์ ถูกต้องค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ในฐานะที่ผอ.ได้นำกระบวนการฮาลาเกาะฮฺมาใช้เป็นเวลานานแล้ว ผอ.มีคำแนะนำสำหรับผู้สนใจที่จะเริ่มใช้กระบวนการนี้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำยังใบบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ถ้าเห็นว่าวิธีการนี้ดี เป็นแนวทางหนึ่งที่สามารถที่จะช่วยผู้บริหารและอีกหลายๆคน จัดเกล้าจิตใจ ด้านอัคลาค ที่สำคัญเพื่อการพัฒนาความเป็นผู้นำที่ดีอีกทั้งยังได้ช่วยเหลือสังคม ก็ไม่ยากค่ะ คือ หนึ่งใช้เวลาแก่ตัวเองเพื่อให้เข้าร่วมกับกลุ่มเพื่อน ไม่ต้องเยอะ แค่ 2-3 คน ก็ได้ คว้าใครบ้างที่สามารถรวมกลุ่มกันได้ โดยกำหนดเวลาที่แน่นอน มาพูดคุยเรื่องศาสนา ตรวจสอบอามัลตัชกีเราะฮฺ(แนะนำตักเตือน) มูฮาซาบะฮฺ (ทบทวนตนเอง) เมื่อกลุ่มเล็กๆเข้มแข็ง ค่อยขยายไปในกลุ่มอื่นๆ ตามความสะดวกของคนในองค์กร

ผู้สัมภาษณ์ เป็นวิธีการที่จะช่วยให้ระบบผู้การบริหารดำเนินไปอย่างราบรื่นด้วย เมื่อคนในองค์กรเข้าใจกัน มีจุดหมายที่ตรงกันการบริหารก็จะง่ายขึ้นใช่ไหมคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ ค่ะ ช่วยได้มากเลยคะ อย่างน้อยผู้บริหารก็จะได้ทราบว่า คนในองค์กรต้องการอะไร มีปัญหาอะไร การเข้าถึงซึ่งกันและกันก็จะมามากขึ้น จริงๆแล้วกระบวนการฮาลาเกาะฮฺสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้ทุกแบบนะ ทั้ง 5 แบบที่น้องทำ ได้หมดเลย

ผู้สัมภาษณ์ ขอบุคเรื่องการมอบหมายงานกันบางนะคะ จากการศึกษาภาวะผู้นำด้านการใช้อำนาจ มีการเสนอมาว่า ผู้บริหารควรสั่งงาน หรือมอบหมายให้ชัดเจน บางครั้งผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานไม่ตรงกับความต้องการของผู้บริหารทำให้การทำงานไม่ตรงเป้าหมายที่กำหนด

ผู้ให้สัมภาษณ์ เชื่อว่าผู้บริหารหลายๆคนน่าจะเจอปัญหาเหล่านี้ เมื่อถึงจุดๆหนึ่ง ผู้บริหารจะคิดว่าทุกคนเข้าใจเหมือนเขาหมด โดยลืมไปว่า ผู้ปฏิบัติไม่ใช่ผู้บริหาร เรื่องบางเรื่องผู้บริหารรู้มาก่อนแต่ผู้ปฏิบัติยังไม่ทราบ ดังนั้น การสื่อสารสำคัญที่สุดในการทำงาน ผู้บริหารต้องสื่อสารให้ชัดเจนไม่ว่าจะเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่ต้องอธิบายให้ชัดประชุม คุยกัน เพื่อความเข้าใจตรงกัน ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน

ผู้สัมภาษณ์ ในเรื่องการกำหนดเป้าหมายให้บรรลุผลสำเร็จ ผอ.มีวิธีการอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ อันดับแรก ต้องมองงานให้ออกว่า งานที่เราจะทำ จะกำหนดไปในทิศทางใด กำหนดไว้เลยว่า จะทำอะไร ก่อนหลัง มีเป้าหมายวางไว้ เป็นข้อ ถ้าไม่มีกำหนดการ มักจะเดินไม่ถึงเป้า (วัลลภสุระถัม) ด้วยความช่วยเหลือของอัลลอส ก็อีกประเด็นหนึ่ง ผู้บริหารต้องวางเป้าให้อึดต่อทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ยกตัวอย่าง กรณีจะสร้างวัดพระธาตุน ใน การสร้างทีมงาน ผู้บริหารจะเป็นคนกำหนดเองว่า ในแต่ละทีมจะประกอบด้วยบุคคลใดบ้าง คละเคล้ากันไป ในทีมหนึ่ง ต้องประกอบด้วยคนที่หลากหลาย มีคนเสียสละด้วย มีคนขยันด้วย มีคนเข้มแข็งและอ่อนแอ รวมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน เขาก็จะทำงานได้สำเร็จง่ายกว่า ถ้าเราเอาคนเก่งมาอยู่กลุ่มเดียวกันหมดความสำเร็จก็จะได้แต่อีกหลายๆกลุ่มก็จะล้มเหลวได้ ดีละทีม ผู้บริหารต้องจัดเองและต้องเกื้อกูลกัน

1. ผู้บริหารจะต้องเซตงานให้ถูกคน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถและความถนัดของแต่ละคน
2. ผู้บริหารจะต้องรู้จักผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถหรือ ถนัดเรื่องใด
3. ผู้บริหารต้องใจถึง สนับสนุนงบประมาณให้เพียงพอตามความต้องการต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพียงพอต่อการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ผู้บริหารต้องสนับสนุนด้านสวัสดิการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเพียงพอหรือเท่าที่สามาร
5. ผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อความสำเร็จของงาน
6. ผู้บริหารต้องหมั่นให้กำลังใจและให้ความคิดที่สร้างสรรค์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการรับมือกับความล้มเหลว ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นได้หลังจากที่เราทุ่มเทกับงานอย่างเต็มที่ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นความประสงค์ของอัลลอส ถึงเราจะพยายามหากพระองค์ไม่ให้ก็

จะประสบความสำเร็จล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารต้องปลุกฝังเรื่องการระมัดระวัง การมอบหมายต่ออัลลอฮ์ เพื่อการรองรับการล้มเหลวและมีกำลังใจทำงานอื่นๆต่อไป”

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณ อาจารย์นาซอเฟาะห์ หะยีเวาะยา ผู้อำนวยการโรงเรียนอุดมศาสตร์ ที่สละเวลาให้สัมภาษณ์เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขออัลลอฮ์ตอบแทนทุกๆความดีงามของท่าน นะคะ วัสลามุออลัยกุมะเราะฮุมมาตุลลอฮ วาबारอกาคุส

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก ข
นิพนธ์ต้นฉบับ

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

มอสน๊ะห์ หะยีเซ็ง¹, อะห์มัด ยี่สุนทรง²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

²Ph.D. (อุดมศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อประมวลแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 17 คน บุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม และครูสายการสอนที่บรรจุในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวน 248 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 265 คน ใช้ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ทดสอบค่า F (F-test)

ผลจากการศึกษาพบว่า 1.) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการศึกษาเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง 2.) ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของตามทัศนคติของบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านต่างกัน 3.) ประมวลข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำ ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส ได้แก่ แบบการใช้อำนาจ แบบการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา แบบการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา แบบมุ่งความสำเร็จของงาน และแบบการศึกษาเรียนรู้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสตรี, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Prince of Songkla University
Pattani Campus

**Leadership Styles of Female Administrators of the Islamic Private Schools
Under the Office of the Private Education of Narathiwat**

Khaznah Hajiseng¹ , Ahmad Yisunsong²

¹*MA. student in Islamic Educational Administration and Management*

²*Ph.D. (Higher Education), assistant professor*

ABSTRACT

This survey was aimed at (1) investigating the leadership levels of female administrators of private Islamic schools under the Office of the Private Education of Narathiwat, (2) comparing their leadership levels based on the perceptions of their school employees by categorizing into different working experiences and school sizes, and (3) providing the guidelines for promoting their leadership. The sample included 265 participants covering 17 school directors and 248 in-service teachers and employees at the private Islamic schools with female administrators under the Office of the Private Education of Narathiwat. Data were collected through unstructured interviews and questionnaires. Percentage, means, standard deviations were applied in data analysis and F-test.

The findings indicated the following:

1. The leadership levels of the female administrators were found high both overall and in particular aspects with the exception of the learning leadership which was shown at a moderate level.
2. Through the perceptions of the school teachers and employees with different working experiences in schools of different sizes, the female administrators' leadership levels were considered differently both as a whole and in specific aspects.

3. The following leadership styles were suggested as the guidelines for promoting the female administrators' leadership levels: authoritative, supportive, participative, achievement-oriented, and learning.

Keywords: administrative leadership, female administrators, private Islamic schools

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทนำ

การศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อมวลมนุษยชาติ เพราะการศึกษาเปรียบเสมือนดวงประทีปส่องนำชีวิต เป็นประตูของความสำเร็จและเป็นกุญแจแห่งอารยธรรม ดังนั้นจึงไม่มีประชาชาติใดในโลกอันกว้างใหญ่นี้ ที่ปฏิเสธความสำคัญของการศึกษา เพราะต่างตระหนักดีว่าพวกเขาอาจดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุขหากปราศจากการศึกษา ความจริงการศึกษานั้นไม่เพียงแต่จะมีความสำคัญต่อมนุษย์เท่านั้น หากมีความสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อมวลลูกอื่นๆของอัลลอฮ์อีกด้วย (อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต, 2557 : 1) การศึกษาเท่านั้นที่เป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศสภาพทางเศรษฐกิจการเมืองการปกครอง สังคม วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมต่างๆก็ขึ้นอยู่กับการศึกษาของชาติ และการศึกษาเป็นเครื่องการพัฒนาคุณภาพของสังคมไทย ให้ทันยุคโลกาภิวัตน์ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทเป็นผู้นำเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลด้วยความเต็มใจ (เกษม ศิริสัมพันธ์, 2546 : 5 อ้างถึงใน จิราพร แพน้อย, 2551 :1) การบริหารองค์การที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารเป็นองค์ประกอบและมีบทบาทที่สำคัญยิ่งซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าการบริหารงาน ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้คอยชี้แนะ จูงใจ ประสานงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจและปฏิบัติตามแผนงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีขึ้น ในองค์การ เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเป็นผู้นำในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ได้บังคับบัญชาตลอดจนประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การ เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความเป็นผู้นำหรือที่เรียกว่าภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสมัยใหม่จะต้องเป็นผู้ที่รู้ทั้ง ศาสตร์ คือ กฎ ระเบียบ ทฤษฎีต่าง ๆ และ ศิลป์ในการบริหารงานซึ่งทฤษฎีนั้นเป็นเพียงเครื่องมือหรือเป็นแนวทาง ส่วนความสามารถที่จะนำทฤษฎีไปใช้ในการจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้น อยู่กับศิลปะในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ไม่มีสูตรสำเร็จในการบริหารเพราะความสำเร็จขึ้นกับหลายปัจจัย อาทิ สภาพแวดล้อมสถานการณ์ ความพร้อมของทรัพยากร นโยบาย ผู้ตาม และเป็นที่ยอมรับประการหนึ่งว่าความสำเร็จขององค์การนั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการของกลุ่มบุคคลในระดับผู้บริหาร ว่าเป็นผู้นำที่ดีมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด (วิระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544 : 183) กลุ่มสตรีซึ่งคลุกคลีอยู่กับบริหารการศึกษาในด้านความเป็นผู้นำด้านการสร้างความสมดุลกับวิธีการสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวงานการศึกษา

ภาระหน้าที่ต่อครอบครัว แม้ว่าสตรีที่เป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 มีเสรีภาพที่จะเลือกออกมาทำงานนอกบ้านในลักษณะเดียวกับผู้ชาย แต่ผู้ส่วนใหญ่ยังคงพยายามรักษาสมดุลระหว่างงานที่รับผิดชอบกับภาระหน้าที่ในครอบครัว การจัดการเรื่องในครอบครัวและคอยให้การดูแลแก่สมาชิกซึ่งถูกมองว่าเป็นหน้าที่ของสตรี ทำให้เห็นอีกมิติหนึ่งของความเป็นผู้นำของสตรีและการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง

ปัจจุบันสตรีมีความรู้ความสามารถและมีภาวะผู้นำพร้อมที่จะได้รับการยอมรับในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น และคาดว่าในอนาคตจะมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารสตรีจึงต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดีในเรื่องทิศทางการศึกษาของไทยโดยให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสังคมยุคสารสนเทศและการปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับความเป็นไทย ดำรงเอกลักษณ์ วัฒนธรรมไทยไว้ส่วนหนึ่ง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ จะนำไปตามเป้าหมายหรือไม่ ผู้บริหารสตรีจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในด้านการศึกษาที่เหมาะสมกับสังคมยุคโลกาภิวัตน์เป็นอย่างดี มีความรู้ความสามารถในเทคนิค วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อการก้าวทันสถานการณ์ของสังคมโลก ต้องมีทักษะกระบวนการในการบริหารและการจัดการศึกษา สามารถปรับปรุง พัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ เพราะการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ให้เป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในตลอดจนภายนอกสถาบันการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารเช่นกัน สตรีมุสลิมในปัจจุบันมีบทบาทการเป็นผู้นำหลายด้าน อาทิ ด้านการศึกษา การเมืองการท้องถิ่น การปกครอง การพัฒนาสังคม ตลอดจนด้านเศรษฐกิจ การเป็นผู้นำของสตรีมุสลิมค่อนข้างมีขีดจำกัด มีกรอบที่ชัดเจนซึ่งเป็นแนวทางที่อิสลามกำหนดไว้เป็นหลักที่ควรปฏิบัติ นั่นคือ การออกนอกบ้านของสตรีมุสลิมนั้นต้องมีมะหุรอมหรือได้รับการอนุญาตจากผู้ปกครอง บิดา หรือสามี และต้องแต่งปกปิดร่างกายส่วนที่พึงสงวนให้มิดชิด ไม่แต่งกายด้วยเสื้อผ้าอาภรณ์ที่บางและรัดรูปจนเกินไปตามที่อิสลามได้กำหนดไว้ในเรื่องการแต่งกายของสตรี การทำงานของสตรีมุสลิมต้องมีความปลอดภัยไม่โลดโผนจนเกินไป ซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับสตรี ในปัจจุบันสตรีมุสลิมหลายคนที่ยังไม่เข้าใจหลักคำสอนนี้อย่างชัดเจน ทำให้สตรีมุสลิมทั้งที่เป็นผู้นำและไม่ได้เป็นผู้นำปฏิบัติตนในการออกมามีบทบาทในสังคมนอกบ้านอย่างผิดๆซึ่งพฤติกรรมดังกล่าว มักจะเกิดจากความไม่รู้ บางคนรู้แล้วแต่ปล่อยปละละเลย ซึ่งข้อปฏิบัติตามหลักคำสอนนี้ถือเป็นเกราะป้องกันตัวของสตรีให้พ้นจากฟิตนะฮ์และสิ่งที่ไม่ดีหลายอย่างที่เดียว ในด้านการศึกษาที่เช่นเดียวกัน สตรีเริ่มมีบทบาทและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทางการศึกษามากขึ้นตั้งแต่ระดับโรงเรียนถึงระดับกระทรวง ซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เหมาะสม จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเกิดผลดี และมี

ประสิทธิภาพ ในการบริหารงานอย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันยังมีผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามน้อยกว่าผู้บริหารชาย จากข้อมูลสารสนเทศของสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เขตพื้นที่การศึกษานราธิวาสเขต 1 ประจำปี 2557 พบว่า มีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ประเภทสอนศาสนาควบคู่สามัญที่จัดตั้งถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 51 แห่ง มีผู้บริหารสตรี 17 คน ในจำนวนผู้บริหารทั้งหมดโดยยึดตำแหน่งผู้อำนวยการเป็นหลัก ซึ่งนับว่าอัตรากำลังของผู้บริหารหญิงในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอยู่ในระดับสูงพอสมควร

การวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสนับว่าเป็นวิจัยมุ่งเน้นเจาะจงเฉพาะแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม การวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลและแนวทางในการส่งเสริมพัฒนา ปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามและผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสจำแนกตามประเภทประเภทการทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อประมวลแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทราบระดับภาวะผู้นำ ความแตกต่าง และแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส
2. เป็นข้อมูลพัฒนาผู้บริหารสตรี และเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องพัฒนาผู้บริหารสตรีให้สอดคล้องกับความต้องการของครู
3. เป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

4. คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ที่จำแนกที่ตามประสบการณ์การทำงานและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันหรือไม่
3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เป็นอย่างไร

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี ที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิดทฤษฎี จาก 9 แนวคิด ได้แก่ เฮาส์และมิทเชลล์ (House&Mitchell ,1974) แบส (Buss ,1985) ยูล์ค (Yulk ,1994) อุลริก (Ulrich ,1996) อะโวลิโอ (Avolio ,1999) เรดดิน (Reddin,2010) Ahmad Ibrahim abu sin (1981) Zainab Ghazali (1981) Muhammad Romdhon (2001) สามารถสังเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 5) ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้

6. ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่าย ครูสายการสอนที่บรรจุในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาสจำนวน 17 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่าย ครูสายการสอนที่บรรจุในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่มีผู้บริหารสตรีสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น

3.1.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.2 5 – 9 ปี

3.1.3 10 ปีขึ้นไป

3.2 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

3.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

4. ตัวแปรตาม

ขอบเขตด้านเนื้อหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ได้แก่

4.1 ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ

4.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา

4.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4.4 ภาวะผู้นำแบบความสำเร็จของงาน

4.5 ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือได้รับการยกย่องให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารใช้ความรู้ความสามารถสูงใจหรือบังคับบัญชาผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้ปฏิบัติหน้าที่จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งวัดจากแบบสอบถามครูสายปฏิบัติการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนราธิวาส

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะต่างๆของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถในการบริหารออกมาให้ปรากฏแก่สายตาหรือการรับรู้ของผู้อื่นอันจะช่วยให้การดำเนินกิจการต่างๆขององค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

(1) **ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ** หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยบอกกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาถึงความคาดหวังจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงาน โดยชี้แจงรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย กำหนดตารางงาน กำหนดมาตรฐาน พร้อมทั้ง

ชี้แจงบทบาทและออกคำสั่งผู้ใต้บังคับบัญชาที่ชัดเจน ผู้บริหารมีพลังอำนาจด้านความรู้สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานได้ดี มีการชี้แนะและบอกวิธีการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการมอบสิ่งตอบแทนให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง

(2) **ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญในเรื่องสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมิตรและเป็นกันเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงง่าย อีกทั้งยังเข้าใจและสนใจทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคยุติธรรมไม่ลำเอียงไวต่อความรู้สึก อ่อนโยน เอาใจใส่ดูแล มีน้ำใจ ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความเมตตากรุณาและเข้าอกเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชาใส่ใจสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติ สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้เจริญก้าวหน้า ให้การสนับสนุน สร้างแรงจูงใจและสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

(3) **ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาและงานไปพร้อม ๆ กัน และเท่าๆกันรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชากระตุ้นความคิด สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการประชุมหารือ เน้นการใช้กระบวนการหารือ (ปรึกษาหารือ) ในการบริหาร โดยเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจผู้นำจะพยายามหลีกเลี่ยงการออกคำสั่งแต่ก็จะแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ ขอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

(4) **ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญในเรื่องงานสูง โดยกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจนจัด โครงสร้างและขอบเขตงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีการมอบหมายงาน การติดตามการทำงาน การประเมินการปฏิบัติงานตลอดจน เสาะหาวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาที่ดีมีความขยัน มุ่งมั่น กล้าคิดกล้าทำ มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสูง และมีการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จและใช้ความพยายามสุดความสามารถในการดำเนินงานพร้อมมอบหมายต่ออัลลอฮ์ ﷻ เชื่อมั่นว่าความสำเร็จและความล้มเหลวจากการดำเนินงานนั้นเป็นความประสงค์ของอัลลอฮ์ ﷻ

(5) **ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้** หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสำคัญในเรื่องการในการศึกษาหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ หมั่นศึกษาดูงานนอกสถานที่ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและการจัดการเรียนรู้การจัดการบรรยากาศการเรียนรู้ การบริหารกิจการนักเรียน งานแนะแนว เทคโนโลยีสารสนเทศ นิเทศและประเมินการสอนให้คำแนะนำการเรียนการสอนให้แก่ครู แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับครูและผู้ที่บังคับบัญชาสายงานอื่น เป็นแบบอย่างและที่ปรึกษาการสอนแก่ครู ส่งเสริมให้ ผู้ที่บังคับบัญชาเข้าร่วมประชุมสัมมนาอบรมเกี่ยวกับการสอน และมีการแบ่งปันความรู้จากการอบรมให้ผู้บังคับบัญชาตลอดจน สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการจัดกลุ่มศึกษาอิสลาม(ระบบฮาลาเกาะห์) กลุ่มศึกษาอัลกุรอาน (ฮาลาเกาะห์อัลกุรอาน) แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณพร้อมๆกับพัฒนาตนเองในด้านการทำงานและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารสตรี หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นสตรี

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส หมายถึง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษา ประเภทศาสนาควบคุมสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดนราธิวาส

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือการวิจัย การสร้างเครื่องมือการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายและครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวนจำนวน 894 คน

2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายและครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำนวนจำนวน 265 คน

ส่วนข้อมูลการให้สัมภาษณ์การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย 1 คน ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 2 คน ผู้บริหารสังกัดสำนักงานเอกชน 2 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน

2.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จากองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี ที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ งานวิจัยและแนวคิดทฤษฎี จาก 9 แนวคิด ได้แก่ เฮาส์และมิทเชลล์ (House&Mitchell,1974) บัส (Buss,1985) ยูลค์ (Yulk,1994) อุลริช (Ulrich,1996) อะโวลิโอ (Avolio,1999) เรดดิน (Reddin,2010) Ahmad Ibrahim abu sin (1981) Zainab Ghazali (1981) Muhammad Romdhon (2001) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี แยกเป็น 5 ด้านได้แก่ ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้โดยเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

2) แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non-official) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยถ้อยคำต่างๆในแบบสัมภาษณ์แต่สามารถที่จะปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจนของคำตอบได้

4. การสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี สำหรับเก็บข้อมูลในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1) ศึกษา แนวคิด ทฤษฎีและหลักการจากเอกสาร วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ได้แก่งานวิจัยของสุรกิจ สะอิน (2556) สัมฤทธิ์ มั่นคอนเรือ (2550) สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549) เพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถาม

2) นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาประมวลเพื่อกำหนดเป็นโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหาโดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3) ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตที่กำหนด จากนั้นนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นตรวจสอบข้อคำถามด้วยตนเอง เพื่อพิจารณาว่า ใช้ถ้อยคำและประโยคชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาหรือไม่ และนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไข

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้องและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และสิ่งที่ควรแก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น แล้วนำผลการพิจารณาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และผลการวิเคราะห์ OIC พบว่า ทุกข้อคำถามมีมากกว่า .6 ซึ่งแสดงว่ามีความเที่ยงตรง

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปทดลองใช้ (Try Out) โดยส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาตรวจหาคะแนนและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับซึ่งมีค่าเท่ากับ .889 โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -coefficient)

7) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและแก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมาจาก คือ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ และการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

- 2.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ 1 โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2.4.2 การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 โดยการทดสอบที (F-test)
- 2.4.3 การวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ข้อ 3 โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นความเรียง

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุป

การวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเอกชนจังหวัดนราธิวาส ปรากฏผลวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานเอกชนจังหวัดนราธิวาส จากแบบสอบถาม ปรากฏผลดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ทั้ง 5 แบบ คือในแบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา แบบมุ่งความสำเร็จของงาน แบบศึกษาเรียนรู้ โดยพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.71$, S.D = .73) แบบใช้อำนาจ ($\bar{x} = 3.60$, S.D = .75) แบบสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.59$, S.D = .72) แบบมีส่วนร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.53$, S.D = .76) แบบศึกษาเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.23$, S.D = .64) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง มีรายละเอียด 4 ด้าน ดังนี้

(1) **แบบใช้อำนาจ** พบว่า ระดับสภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารออกคำสั่งเกี่ยวกับงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารชี้แจงรายละเอียดของงานที่จะมอบหมาย กำหนดตารางงาน ที่ชัดเจนอยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารมีการชี้แนะและบอกวิธีการเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับภาวะผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นแรงบันดาลใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้ดี อยู่ในระดับปานกลาง

(2) **แบบสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชา** พบว่าในภาพรวมจะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับสภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีความเป็นมิตร มีความเป็นกันเอง ผู้ได้บังคับบัญชาเข้าถึงง่าย อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากและผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับภาวะผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารเข้าใจ สนใจ และเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

(3) **แบบมีส่วนร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา** พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือผู้บริหารมีการขอความคิดเห็น ในการทำงานจากผู้ได้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ด้วยการประชุมหารือ อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แล้วนำมาพิจารณาประกอบการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับภาวะผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารมีการขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

(4) **แบบมุ่งความสำเร็จของงาน** ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้าง ขอบเขตงานของตนเองและผู้ได้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ความพยายามสุดความสามารถในการดำเนินงานพร้อมมอบหมายต่ออัลลอส อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นว่าความสำเร็จและความล้มเหลวจากการดำเนินงานนั้นเป็นความประสงค์ของอัลลอส อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับภาวะผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

(5) **แบบศึกษาเรียนรู้** พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับสภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดกลุ่มศึกษาอัลลอรอน เพื่อผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง ด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือผู้บริหารสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาให้เข้าร่วมอบรม ประชุม อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องการศึกษาหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับภาวะผู้นำ ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารมีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงานเป็นผู้บริหารโรงเรียนและขนาดของโรงเรียน

ผลการ เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประเภทการทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

(1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประเภทการทำงานที่แตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีทัศนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี

(2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก มีทัศนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

1.4 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา

ผลการประมวลข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จากคำถามปลายเปิด สามารถสรุปไว้ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ผู้บริหารสมควรใช้อำนาจในหน้าที่ ตามความเหมาะสมตามสถานการณ์ โดยใช้ในการบริหารงานทีมงาน คือ ควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรม ใช้คำพูดที่ดีในการสื่อสาร ออกคำสั่งที่ชัดเจนหรือการใช้สื่อสารที่ดีในการมอบหมายงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจและผู้ใต้บัญชาเป็นผู้บริหารสามารถชี้แนะแนวทางการทำงานบอกแนวทางการทำเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ไม่ใช้อำนาจจนสร้างความตึงเครียด กดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอแนะให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี รวมถึงเป็นผู้นำกรณีเกิดด้านการเรียนสอนและด้านอื่นๆ อีกด้วย

(2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา พฤติกรรมที่สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นสิ่งดีที่ผู้บริหารควรหยิบยื่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างขวัญและ

กำลังใจเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ได้รับการยอมรับจากผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งนี้ผู้บริหารควรระมัดระวังเรื่องการพูดจา เพราะคำพูด สามารถสร้างแรงบันดาลใจและบันทึกกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้ และผู้บริหารควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทำลายความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรและควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารควรวางตัวที่ดีเป็นกลาง ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จนทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำและความไม่ยุติธรรม ขาดความเสมอภาค สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความแตกแยกในองค์กร ผู้บริหารไม่ควรวางตัวสูงเกินไป ไม่เป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาก็เป็นส่วนหนึ่งในการทำลายความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้บริหารต้องระมัดระวังความคิดและความรู้สึกที่ขัดกับหลักคำสอนของอิสลามเนื่องจากตำแหน่งผู้บริหารมีอำนาจเหนือกว่าคนอื่น ๆ มีอิทธิพลมากกว่า หลีกเลี่ยงพฤติกรรมไม่อ่อนน้อมถ่อมตน ซึ่งเป็นสิ่งที่อิสลามห้าม สิ่งเหล่านี้จะเข้ามาได้ง่ายหากไม่ระมัดระวัง และขาดการทบทวนตนเอง(มุฮาซาบาฮะฮ์)

(3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรใช้ความกระบวนกรชูรอ (ปรึกษาหารือ)การจัดการบริหารองค์กร ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น มีความคิดริเริ่ม จูงใจคนทำงานมีความไว้วางใจในความสามารถ ของผู้ได้บังคับบัญชา มีการสื่อสารสองทางกับผู้ได้บังคับบัญชา และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม

(4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มุ่งความสำเร็จของงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพของงานสูง ต้องคอยประเมินการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา นิเทศงาน และคอยให้คำแนะนำ ไม่ใช่การตำหนิติเตียน ผู้บริหารต้องแสดงความกระตือรือร้นเพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นถึงความจริงจัง ความตั้งใจ และต้องใช้ตัวเองเป็นแบบอย่างในการทำงาน เพื่อให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำ กำหนดเป็นหมายที่ชัดเจน มีการเตรียมพร้อมในการทำงาน การวางแผนที่แนบเนียนและผู้บริหารวางคนให้ตรงกับงาน ตลอดจนการใส่ใจรายละเอียดเล็กน้อย ต่อผู้ได้บังคับบัญชา มีความตั้งใจ พยายาม มุ่งมั่น และอยู่เคียงข้างผู้ได้บัญชา ควรตั้งเจตนาที่ดีและการมอบหมายต่ออัลลอฮ์ตอาลา ซึ่งเป็นวิธีการที่ประเสริฐที่สุด อีกทั้งยังทำให้มีความเป็นศิริมงคล (บารอกะฮ์)ถึงแม้งานนั้น ไม่ได้ประสบความสำเร็จดังที่ตั้งใจเท่าที่ควร

(5) ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้ ผู้บริหารควรศึกษาเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ ผู้บริหารสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการศึกษาหาความรู้ เช่นการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การศึกษาแบบอخصาฮ์ย การ

พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้ที่มีประสบการณ์ การเข้ารับการอบรม สัมมนาทางวิชาการ รวมทั้งการดูงานนอกสถานที่ และการศึกษาแบบกลุ่ม(กระบวนกรฮาลาเกาะฮฺ) ซึ่งสอดคล้องกับอิสลามที่ได้สั่งใช้ให้มนุษย์ ได้ศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา การศึกษาหาความรู้ของผู้บริหารสตรี เป็นสิ่งที่ต้องส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเรียนรู้ไม่ว่าด้วยวิธีใดก็ตาม ดังนั้นผู้บริหารไม่ว่าจะหญิงหรือชายก็ต้องศึกษาหาความรู้แม้ว่าผู้บริหารสตรีมีข้อจำกัดเรื่องการศึกษาเรียนรู้อย่างไรก็ตาม ทุกปัญหาที่มีทางออก ผู้เชี่ยวชาญหลายท่านได้ให้คำแนะนำการแก้ปัญหาในกรณีที่ผู้บริหารสตรีประสบปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านการศึกษาเรียนรู้ด้วยหากหลายวิธีรูปแบบการศึกษาไม่ใช่เรียนในห้องอย่างเดียว การทำกลุ่มศึกษา (ฮาลาเกาะฮฺ) การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้ที่มีประสบการณ์การศึกษาแบบอัยยาศัยเป็นการส่งเสริมและพัฒนาตนเอง อีกรูปแบบหนึ่ง การศึกษาวิชาการใหม่ๆด้วยตนเองเป็นรูปแบบการศึกษาที่สามารถทำได้ตลอดเวลาที่ผู้บริหารสะดวก และเป็นวิธีที่น่าสนใจ ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองในศาสตร์ที่ผู้บริหารยังไม่รู้ เป็นอีกรูปแบบหนึ่งที่สามารถส่งเสริมภาวะผู้นำด้านการศึกษาเรียนรู้ให้สมบูรณ์ขึ้น

2 อภิปรายผล

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 แบบ คือแบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา แบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แบบมุ่งความสำเร็จของงานและ แบบศึกษาเรียนรู้ อภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 5 แบบ คือแบบใช้อำนาจ แบบสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา แบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา แบบมุ่งความสำเร็จของงาน พบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารใช้ความพยายามสุดความสามารถพร้อมมอบหมายต่ออัลลอฮ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับต่ำ คือ ผู้บริหารมีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้วิชาการใหม่ๆและเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิ มาตรโพธิ์ (2549 : 73) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำด้านมุ่งงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ การณันท์ รัตนแสนวงษ์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัยภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับภาวะผู้นำสตรีอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรกิจ ลีอิน (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ผู้บริหารสตรีตั้งใจทำงานอย่างสุดความสามารถนั้นเป็นเพราะผู้บริหารสตรี มีมุ่งมั่นความรับผิดชอบสูงความละเอียดรอบคอบ และมีความจริงจังในการทำงานซึ่งเป็นบุคลิกภาพเฉพาะของสตรี หรือเรียกว่าเป็นพิญเราะฮ์ที่อัลลอฮ์ ﷻ สร้างมาคู่กับสตรี อีกทั้งผู้บริหารสตรีที่ก้าวมาเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ตั้งความคาดหวังในตนเองสูง จะต้องสามารถรับผิดชอบได้ทั้งงานหลักคือครอบครัวและงานรองคืองานในตำแหน่งนอกบ้านไปพร้อมๆ กัน ส่วนสาเหตุที่ด้านการศึกษาริเริ่มมีค่าเฉลี่ยต่ำนั้นอาจเป็นเพราะว่า การศึกษาดูงานในต่างประเทศทุกครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมากผู้บริหารสตรีบางท่านมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการศึกษาดูงานในต่างประเทศจึงไม่สามารถออกไปศึกษา ดูงานต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอได้ และข้อจำกัดด้านเวลาที่ไม่เอื้ออำนวยและเป็นอุปสรรคในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมของผู้บริหารสตรี การศึกษาดูงาน อบรม สัมมนาทางวิชาการและศึกษาหาความรู้ด้านอื่นๆมักจะเป็นอุปสรรคลำดับต้นๆสำหรับผู้บริหารสตรีอีกด้วย โดยเฉพาะผู้บริหารสตรีที่มีสถานภาพสมรส และมีภารกิจหลักที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว คือการดริบะฮ์ลูกๆ ปรนนิบัติสามี ซึ่งเป็นอะมานะฮ์อันยิ่งใหญ่ที่ผู้บริหารสตรีหลีกเลี่ยงไม่ได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองของ ผู้บริหารสตรีนั้น ไม่มีความจำเป็นมากนัก ที่จะต้องไปศึกษาดูงานต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ แต่ถ้านานๆครั้งก็ควรสนับสนุนเช่นกัน เพราะว่านอกจากจะทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณที่ต้องใช้เป็นจำนวนมากแล้วยังเสียเวลาอีกด้วย ปัจจุบัน ในประเทศไทยก็มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานที่ศึกษาดูงานมากมาย มีทั้งสถาบันการศึกษา หน่วยงานต่างๆ เป็นจำนวนมากที่สามารถเป็นแหล่งศึกษาหาความรู้แก่ผู้บริหารสตรีเพื่อพัฒนาตนเองด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการศึกษาได้ ทั้งนี้อยู่ที่ผู้บริหารสตรีว่ามีความพร้อมเพียงใด จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นพบ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีด้านการศึกษาริเริ่มหลายข้อด้วยกัน สามารถสรุปได้ ดังนี้ 1) ผู้บริหารสตรีต้องลดบทบาทในงานที่รับผิดชอบประจำในครอบครัว บางอย่างลง เช่น กระจายงาน

ด้วยการหาผู้ช่วยมาทำงานในบ้าน ผู้บริหารสตรีจะได้เพิ่มเวลาในการรับขอบงานบริหารให้เต็มทีมากขึ้น เพื่อทั้งสองภาระงานจะได้ดำเนินได้อย่างลงตัวไม่กระทบต่องานใดงานหนึ่ง 2) ผู้บริหารสตรีต้องคุยกับคนในครอบครัวให้เข้าใจถึงภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยเฉพาะหาความรู้เพิ่มเติม การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อคนในครอบครัวจะเปิดโอกาสให้เราได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะกับสามี 3) ผู้บริหารสตรีต้องรู้จักการบริหารเวลาเพื่อหาโอกาสได้ศึกษาความรู้ใหม่ๆอย่างเต็มที่ และลดอุปสรรคในการเข้าอบรมสัมมนา 4) ผู้บริหารสตรีที่ต้องการความรู้จริงๆ แต่ไม่มีเวลาศึกษาด้วยตนเอง ควรมอบหมายให้คนอื่นหน้าที่แทนแล้วกลับมาถ่ายทอดความรู้ให้เขาอีกครั้งหนึ่ง 5) ผู้บริหารสตรีควรศึกษาหาความรู้ด้วยหลากหลายวิธีเช่น การเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างอิสระ การศึกษาแบบอรรถศาสตร์ การพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีประสบการณ์ ไม่ควรยึดติดกับวิธีการเรียนรู้แบบอบรม สัมมนา หรือเรียนในห้องเพียงอย่างเดียว ในมุมมองที่กลับกันผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าสาเหตุที่ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้มีระดับต่ำนั้น อาจจะเป็นเพราะว่า เกิดจากความพร้อมของตัวผู้บริหารสตรีเองโดยตรง เนื่องจากบางท่านที่ก้าวมาสู่ตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนนั้นไม่มีความถนัดและไม่ค่อยสนใจด้านการบริหารมากนักแต่ด้วยความจำเป็นที่เกิดมาเป็นทายาทของเจ้าของโรงเรียน จึงต้องรับผิดชอบในหน้าที่นี้ไป บางท่านไม่มีความถนัดแต่ก็ทำให้สามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ส่วนอีกประเภทหนึ่งคือ "ไม่มีความถนัดในการบริหารและไม่สนใจหาความรู้เพิ่มเติม ตรงนี้จะเป็นปัญหาที่เรื้อรังอาจจะนำโรงเรียนมาสู่ความถดถอยได้ ในที่สุด ดังที่ผู้เชี่ยวชาญ ท่านหนึ่งได้ให้สัมภาษณ์ว่า " การเรียนรู้เป็นพฤติกรรมหรือบุคลิกภาพส่วนบุคคล ในขณะที่เดียวกันเราต้องมองว่าโรงเรียนเอกชน โดยส่วนใหญ่เป็นการบริหารระบบทายาท เพราะโรงเรียนเอกชนมีเจ้าของแล้ว ตำแหน่งทางด้านการบริหารเป็นระบบอุปถัมภ์เครือญาติ " ส่วนอีกท่านหนึ่งได้สะท้อนว่า "ผู้บริหารหลายคนไม่ได้เรียนมาทางด้านการบริหารโดยตรง เพราะฉะนั้นในการพัฒนาแนวทางต้องสนองตรงนี้ก่อน ปัจจุบันผู้บริหารที่จบสายบริหารโดยตรงค่อนข้างจะน้อย ส่วนใหญ่แล้วจะจบด้านอื่นเสียมากกว่า ฉะนั้นต้องมาพัฒนาเขาโดยตรงในด้านภาวะผู้นำ บางคนยังไม่เข้าใจเอาเลยว่าเป็นผู้นำต้องทำอะไรบ้าง ก็เลยอาศัยใช้ตำแหน่งในอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารซึ่งในการบริหารตรงนั้นจากกลายเป็นผู้บริหารขาดภาวะผู้นำ ไม่ว่าจะผู้ชายหรือผู้หญิงที่มาบริหารการศึกษามีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการออกมาไม่ค่อยดีนัก ทำให้ไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร"

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์และขนาดโรงเรียนต่างกัน พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีทัศนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา สูงกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงาน น้อยกว่า 5 ปี และมากกว่า 10 ปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรกิจ สีอิน (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภร อุทริภักษ์ (2551, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี โดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทั้งโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างไม่มีนัยทางสถิติ

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า มีโอกาสที่เกี่ยวข้อง เข้าถึงกับผู้บริหารมากกว่า และประสบพบเห็นเหตุการณ์ทำให้สามารถรวบรวมประมวลเอาประสบการณ์ที่ได้รับนั้นมาเป็นประโยชน์มาแสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์น้อย

2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน คือ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็ก มีทัศนะภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา สูงกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ขนาดขององค์กรมีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จ โดยภาระงานของโรงเรียนแต่ละขนาดไม่แตกต่างกัน แต่โรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรและทรัพยากรที่จำกัดบางครั้งผู้บริหารต้องลงมือ

ปฏิบัติงานเองทำให้ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสได้แสดงประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ แสดงออกภาวะผู้นำอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุรกิจ ลีอิน (2556 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่ผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางผู้บริหารสตรีมีภาวะผู้นำกว่าโรงเรียนขนาดเล็กสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ ชลนัสสุวรรณ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการขอครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 เป็นการเปรียบเทียบความต้องการของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราพร แพน้อย (2551, หน้า 66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำผู้บริหารสตรี ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่าต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีภาวะผู้นำสูงกว่า โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่มีภาวะผู้นำสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสตรีส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่และ ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสเข้าถึง ใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดกลางและใหญ่ จึงทำให้มีโอกาสแสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่

3 . ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา ที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำ ควรส่งเสริมภาวะผู้นำในแต่ละแบบ ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ ผู้บริหารควรชี้แจงรายละเอียดของงานที่จะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติและมอบบทบาทหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อสะดวกในการนำไปปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ควรใช้อำนาจที่ถูกต้องหลีกเลี่ยงการ

ใช้อำนาจจนสร้างความตึงเครียด กดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องคอยเป็นแรงบันดาลใจในทุกๆด้านและควรมีการมอบสิ่งตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่สร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง

2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงให้ความเข้าใจความรู้สึกภายใน ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง เสมอภาค และยุติธรรม ไม่ลำเอียงและควรใส่ใจสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนส่งเสริมเป็นแรงจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในกระบวนการชুরอในการบริหารงาน ขอคำแนะนำเกี่ยวกับการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา ควรให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและงานเท่าๆกันและนำความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามาพิจารณาประกอบการตัดสินใจการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆที่โรงเรียนจัดขึ้น

4) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่องาน และทำงานอย่างมุ่งมั่นตั้งใจ และมอบหมายความสำเร็จต่ออัลลอฮ์ ควรติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแสวงหาวิธีการทำงานและแนวทางแก้ไขปัญหาที่ดีอยู่เสมอ ควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีนิสัยขยัน มุ่งมั่นตั้งใจและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

5) ภาวะผู้นำแบบศึกษาเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอตามสมควร ควรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ศึกษาหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ ใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา และสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

3.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นๆและศึกษารูปแบบการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีให้ครอบคลุมทั้งการวิจัยปริมาณและวิจัยคุณภาพ

2) ควรมีการศึกษาโมเดลภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสตรี โดยเฉพาะผู้นำสตรีที่มีสถานภาพสมรสและมีภาระหน้าที่ประจำที่ขัดแย้งระหว่างงานบริหารที่ต้องทำและความรับผิดชอบในครอบครัว

3) ควรมีการศึกษารูปแบบการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้สตรีนับวันจะมีมากยิ่งขึ้นตามลำดับ เพื่อสร้างโอกาสทางการบริหารและการเรียนรู้ของผู้บริหารสตรี

4) ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาตนเอง ด้านการเรียนรู้เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารสตรีที่มีภารกิจประจำด้านครอบครัวและมีข้อจำกัดเรื่องเวลาเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้บริหารสตรีได้ส่งเสริมศักยภาพความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

การุณันท์ รัตนแสนวงษ์. 2559. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีมหาวิทยาลัยภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ สาขารัฐศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

จิราพร แพน้อย. 2551. การศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. 2543. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น

พิศณุ ฟองศรี. 2554. วิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร :ด้านสุทธาการพิมพ์.

ภัทรภร อุทรักษ์. 2551. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโดยการรับรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. 2544. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ธนเพสลด แอนด์ กราฟฟิค.

วันเพ็ญ ชลนาศูวรรณ. 2549. การศึกษาความต้องการของครูที่มีต่อแบบพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร สตรีโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1. งานนิพนธ์งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพรรณณี มาตรโพธิ์. 2549. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในมหาวิทยาลัย ของรัฐในเขต
กรุงเทพมหานคร.ปริญญาโท (การอุดมศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรภิจ ลิอิน. 2556. ภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต. 2551. **ปรัชญาการศึกษาอิสลาม**.ปัตตานี : ภาควิชาอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.

Prince of Songkla University
Pattani Campus