

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการโรงเรียน และเป็นผู้นำในการปฏิรูประบบการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนวางนโยบายหรือแผนงานต่างๆ ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาเพื่อนำโรงเรียนไปสู่การเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสอดคล้องตามคำสอนของศาสนาย่อมส่งผลให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้องและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในโรงเรียน ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีความฉลาด มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหา มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล และประการสำคัญต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติแก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

ทองหล่อ เดชไทย (2544) ได้กล่าวว่า การบริหารคุณภาพนั้นเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคน แต่การบรรลุเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น โดยส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารที่มีทักษะและภาวะผู้นำดีจะเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกคนสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่ด้วยความพึงพอใจตลอดเวลา นอกจากนี้ ธวัช บุญยณณี (2550) ยังได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถโน้มน้าวเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสามารถปฏิบัติตามได้ ในขณะเดียวกันผู้นำที่ดีต้องสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้ตามในโอกาสที่เหมาะสมได้ด้วยเช่นเดียวกัน อีกทั้งจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ มีกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อผลักดันองค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และประการสำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่มด้วย ผู้นำจะต้องเป็นต้นแบบของบทบาท โดยแสดงให้เห็นประจักษ์โดยการกระทำมากกว่าคำพูด ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาวัฒนธรรมที่ดั่งามขององค์การ เมื่อผู้นำเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ผู้ตามก็มีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานตามอย่างจริงจังด้วย ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้นำไม่ให้ความสนใจต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ ผู้นำก็จะไม่สามารถจูงใจผู้อื่นให้มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์การได้ หรือหากคำพูดของผู้นำขัดแย้งกับการกระทำ ในไม่ช้าก็จะสูญเสียศักยภาพในการนำผู้ตามในที่สุด (Naceur Jabnoun, 2548: 118-119) ดังคำสอนของอิสลามซึ่งได้ตำหนิผู้ไม่ปฏิบัติตามในสิ่งที่พูด อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงตรัสว่า

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا

لَا تَفْعَلُونَ

ไอบรรดาผู้ศรัทธาเอ๋ย ทำไมพวกเจ้าจึงกล่าวพูดในสิ่งที่พวกเจ้าไม่ปฏิบัติ เป็นที่น่า เกลียดยิ่งที่อัลลอฮ์ การที่พวกเจ้าพูดในสิ่งที่พวกเจ้าไม่ปฏิบัติ

(อัศศ็อฟ: 2-3)

นอกจากนี้ความสามารถของผู้นำยังเป็นกุญแจสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ แต่ไม่ใช่ทุกองค์กรที่มีผู้นำที่มีความสามารถจะบรรลุเป้าหมายขององค์กร เพราะผู้นำอาจใช้ความสามารถไม่เต็มที่หรือไม่ปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนของตนเอง หรือผู้นำอาจจะพัฒนาตนเองจนละเลยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือและร่วมใจจากบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ (Topping, 2001: 19 อ้างถึงใน ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2549)

ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรโดยส่วนใหญ่นอกจากจะมีความต้องการผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินแล้ว ก็ยังมีความต้องการอื่นๆ อาทิเช่น ด้านสังคม อาจเป็นลักษณะการรวมกลุ่มกับระดับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ในการสร้างความเป็นกันเอง เชื่อมสัมพันธ์มิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานจะก่อให้เกิดความผูกพัน และเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้ (วิภาดา คุปตานนท์, 2551: 184) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากมีลักษณะเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กรโดยรวม มิใช่เป็นเรื่องเฉพาะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความรับผิดชอบโดยรวมที่มีต่อทีมงานและองค์กรในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ (Porter, et al., 1974 อ้างถึงใน วิภาดา คุปตานนท์ 2551: 181) นอกจากนี้ ศักยภาพของผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานขององค์กร อีกทั้งมีความเกี่ยวข้องโดยตรงต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ผลการศึกษาของ รัตติกรณ์ จงวิศาล, (2545 อ้างถึงใน วันดี ทับทิม, 2546) พบว่าภาวะผู้นำของหัวหน้างานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรธณ ทิพา แพทย์พิทักษ์ (2548) ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ปัจจุบันการย้ายเข้าย้ายออกของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกลายเป็นปัญหาหนึ่งที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องหาแนวทางแก้ไข เนื่องจากการเข้าออกของบุคลากรที่ไม่คงที่ส่งผลให้ระบบการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ตลอดจนส่งผลให้การบริหารงานด้านอื่นๆ ของโรงเรียนขาดความคล่องตัวด้วย ดังนั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สอดคล้องกับความพึงพอใจของบุคลากร และเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยจะส่งผลให้บุคลากรในโรงเรียนมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นได้

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) พบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่ (อาทิเช่น พรธณทิพา แพทย์พิทักษ์, 2548; วันดี ทับทิม, 2546;

กรวรรณ คูอ่อน, 2548) ได้ใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่เสนอโดย Bass และ Avolio เป็นหลัก ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปออกเป็น 4 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นผู้ที่มีบารมี (Charisma) 2) การเป็นผู้ที่มีแรงดลใจ (Inspiration) 3) การเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) และ 4) การเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) ดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่า แนวคิดผู้นำเชิงปฏิรูปที่เสนอโดย Bass และ Avolio ได้รับการยอมรับและถูกนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในบริบททางการศึกษาของประเทศไทย

อย่างไรก็ตาม ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปที่อิงแนวคิดของ Bass และ Avolio ในบริบทของความเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งมีเอกลักษณ์หรือลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบริบทโรงเรียนสามัญทั่วไปนั้น ยังไม่เป็นที่แพร่หลายหรือมีค่อนข้างจำกัด การใช้กรอบแนวคิดดังกล่าวนี้จึงมีความเหมาะสม กระนั้นก็ตาม เนื่องจากการศึกษานี้ได้ทำในบริบทสถานศึกษาที่สอนวิทยาการศาสนาควบคู่สามัญ การเพิ่มเติมองค์ประกอบที่สอดคล้องกับบริบทดังกล่าวนี้จึงมีความจำเป็น ได้แก่ องค์ประกอบการเป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยเชื่อว่าผลการศึกษานี้สามารถนำมาเป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันของครูต่อองค์กรในพื้นที่ที่ศึกษาได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี
4. เพื่อหาตัวพยากรณ์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี

1.3 คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใด
2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีมีความสัมพันธ์หรือไม่
4. ตัวพยากรณ์ในสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีมีอะไรบ้าง

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานีเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา

1.5.1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) เป็นผู้ที่มีบารมี (Charisma) 2) เป็นผู้ที่มีแรงดลใจ (Inspiration) 3) เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) และตามแนวคิดอิสลาม คือ 5) เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมอิสลาม (Religious Ethical Modeling)

1.5.1.2 ความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday, Steers และ Porter ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร และ 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสอนศาสนาอิสลามควบคุมสามัญในจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 3,168 คน จาก 67 โรงเรียน

1.5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2553 จำนวน 355 คน

1.5.3 ตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่

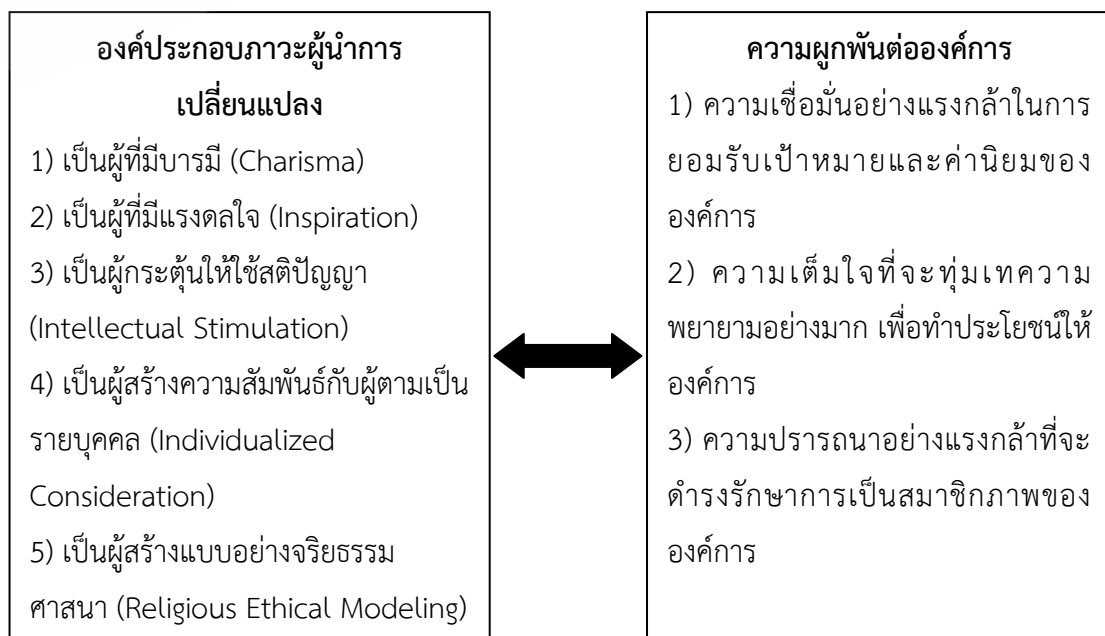
1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass และ Avolio ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) เป็นผู้ที่มีการมี (Charisma) 2) เป็นผู้ที่มีแรงดลใจ (Inspiration) 3) เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual Stimulation) 4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) 5) เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา (Religious Ethical Modeling)

1.5.3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Mowday, Steers and Porter ซึ่งประกอบด้วย 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร 3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบสหสัมพันธ์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในลักษณะการทำนาย โดยมีกรอบการวิจัยดังแสดงในแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 1.1 แสดงกรอบการวิจัย



กรอบการวิจัยข้างต้น (แผนภาพที่ 1.1) ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนาย (Predictor Variables) ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรคุณลักษณะของครูและตัวแปรองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครู โดยมีวัตถุประสงค์นอกเหนือจากศึกษาระดับการรับรู้ของครูต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูแล้ว ยังมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาว่ามีตัวแปรใดบ้างที่สามารถทำนายตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยหวังว่าผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปกำหนดแนวทางการพัฒนาครูต่อไป

1.7 ข้อตกลงเบื้องต้น

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดข้อตกลงเบื้องต้นไว้ ดังนี้

1.7.1 การอ้างอิงอัลกุรอานผู้วิจัยจะใช้มาตรฐานการอ้างอิงโดยระบุชื่อสุเราะฮ์และลำดับอายะฮ์ เช่น อัลบาคอเราะฮ์ 2: 52 หมายถึง สุเราะฮ์ อัลบาคอเราะฮ์ อายะฮ์ ที่ 52

1.7.2 การอ้างอิงอัลหะดีษผู้วิจัยจะอ้างถึงผู้บันทึกหะดีษและหมายเลขหะดีษ เช่น (หะดีษบันทึกโดย al-Bukhāriy หะดีษ หมายเลข 1125)

1.7.3 การแปลความหมายอายะฮ์อัลกุรอานเป็นภาษาไทย ผู้วิจัยจะยึดคำกัรอัลกุรอานพร้อมความหมายของสมาคมนักเรียนเก่าอาหรับ ประเทศไทย ซึ่งจัดพิมพ์และเผยแพร่โดยศูนย์กษัตริย์พะฮัด เพื่อการพิมพ์อัลกุรอานแห่งนครมะดีนะฮ์ มูเนาวาเราะฮ์ ฮ.ศ.1419


1.7.4 การแปลตำราหนังสือและเอกสารต่างๆที่เป็นภาษาต่างประเทศมาเป็นภาษาไทย ผู้วิจัยจะแปลความหมายโดยภาพรวม และจะคงรักษาความหมายของข้อความเดิมอย่างสมบูรณ์ที่สุด


1.7.5 การปริวรรตอักษรอาหรับ – ไทย และ อาหรับ – อังกฤษ ผู้วิจัยจะใช้อักษรที่เทียบโดยวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี และตารางปริวรรตอักษรของห้องสมุดรัฐสภาอเมริกา


1.7.6 การอ้างอิงผู้วิจัยจะใช้การอ้างอิงแบบนาม – ปี (Author – Date) โดยระบุชื่อผู้แต่ง ปีที่พิมพ์ และเลขหน้าที่ใช้อ้างอิงในวงเล็บ (...)


1.8 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิจัย


ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ ดังต่อไปนี้

1.8.1 สัญลักษณ์  เป็นภาษาอาหรับที่มาจากคำว่า “สُبْحَانَฮะฮู วะตะอาลา” หมายถึง “มหาบริสุทธิ์แด่พระองค์และความสูงส่ง” เป็นคำที่ใช้กล่าวสรรเสริญและยกย่องอัลลอฮ์ หลังจากที่ได้เอ่ยนามของพระองค์

1.8.2 สัญลักษณ์  เป็นภาษาอาหรับที่มาจากคำว่า “คืออัลลลอฮู อะลัยฮิ วะสัลลัม” หมายถึง “ขออัลลอฮู ทรงประทานความโปรดปรานและความสันติแก่ท่าน” เป็นคำที่ใช้กล่าวยกย่องท่านเราะสูล หลังจากที่ได้เอ่ยนามของท่าน

1.8.3 สัญลักษณ์  เป็นภาษาอาหรับที่มาจากคำว่า “อะลัยฮิสสะลาม” หมายถึง “ขออัลลอฮู ทรงประทานความสันติแก่ท่าน” เป็นคำที่ใช้กล่าวยกย่องท่านนบีต่างๆ หลังจากที่ได้เอ่ยนามของท่าน

1.8.4 สัญลักษณ์  เป็นภาษาอาหรับที่มาจากคำว่า “เราะฎียัลลอฮูอันฮู” หมายถึง “ขออัลลอฮู ทรงโปรดปรานแก่เขา” เป็นคำที่ใช้กล่าวให้เกียรติเศาะหาบะฮ์ หลังจากที่ได้เอ่ยนามของพวกเขา

1.8.5 สัญลักษณ์  เป็นภาษาอาหรับที่มาจากคำว่า “เราะฎียัลลอฮูอันฮุม” หมายถึง “ขออัลลอฮู ทรงโปรดปรานแก่พวกเขา” เป็นคำที่ใช้กล่าวให้เกียรติบรรดาเศาะหาบะฮ์ หลังจากที่ได้เอ่ยนามของพวกเขา

1.8.6 (...) วงเล็บเดียวจะใช้สำหรับการเขียนอ้างอิง และการอธิบายศัพท์ที่สำคัญ

1.8.7 “...” อัญประกาศจะใช้สำหรับการแปลอัลกุรอาน อัลหะดีษ ชื่อหนังสือและคำพูดของคนสำคัญ

1.9 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.9.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี ที่แสดงถึงความเป็นผู้นำ มีดังนี้

1) เป็นผู้ที่มีการมี หมายถึง ผู้นำมีความสามารถที่ทำให้คนอื่นเกิดการยอมรับศรัทธา เป็นผู้มีความสามารถชักนำ โนม่น้าวใจคนอื่นมีความคิดเห็นคล้อยตาม

2) เป็นผู้ที่มีแรงดลใจ หมายถึง ผู้นำมีความสามารถทำให้คนอื่นเกิดแรงบัลดาลใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติเพิ่มความสามารถทำให้งานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพสูง

3) เป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดระบบความคิด เรียนรู้วิธีวิเคราะห์และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

4) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล หมายถึง ผู้นำแสดงความสนใจ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เข้าใจความต้องการของผู้ตามและพัฒนาความรู้ความเข้าใจรายบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

5) เป็นผู้สร้างแบบอย่างจริยธรรมศาสนา หมายถึง ผู้นำแสดงความเป็นแบบอย่างใน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานที่วางอยู่บนหลักจริยธรรมศาสนา

1.9.2 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์อย่าง แน่นแฟ้นของบุคคลกับองค์กรที่ปฏิบัติในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในจังหวัดปัตตานี

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลมีความเชื่อและทัศนคติต่อองค์กร มีความยึดมั่นในค่านิยมและสนับสนุนเป้าหมายของ องค์กร มีความเชื่อว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุด

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อทำประโยชน์ให้องค์กร หมายถึง การที่บุคคลเต็มใจที่จะเสียสละ อุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรบรรลุ เป้าหมาย เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะดำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง การที่บุคคลแสดงความต้องการและตั้งใจแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรัก ภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กรและพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่าตนเองเป็น สมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น

1.9.3 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามในจังหวัดปัตตานี

1.9.4 บุคลากร หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัด ปัตตานี

1.9.5 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง โรงเรียนเอกชน มาตรา 15(1) ซึ่งเป็น สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ที่เปิดการสอนวิชาการศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญ