

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ผู้วิจัยขอเสนอข้อมูลกลุ่มประชากรและผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลกลุ่มประชากร

1. ข้อมูลกลุ่มประชากรของการวิจัย เป็นกลุ่มบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ปีการศึกษา 2554 จำนวนทั้งสิ้น 154 คน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่มๆ ที่ 1 เป็นหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนละ 4 คน รองหัวหน้าฝ่ายโรงเรียนละ 4 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ละ 1 คน จากทั้งหมด 16 โรงเรียนรวมประชากรกลุ่มที่ 1 เป็น 144 คน ประชากรได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืน จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 97.9 และไม่ส่งคืน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ส่วนกลุ่มประชากรกลุ่มที่ 2 เป็นตัวแทนของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม จำนวน 10 คน

2. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่ายและรองผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำนวน 16 โรงเรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	47	33.3
หญิง	94	66.7
รวม	141	100

ตารางที่ 5 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ต่ำกว่า 25 ปี	18	12.8
25 – 34 ปี	64	45.4
35 – 44 ปี	34	24.1
45 ปีขึ้นไป	25	17.7
รวม	141	100
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	10.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	118	83.7
ปริญญาโท	8	5.7
รวม	141	100
4. ประสบการณ์ในการสอน		
1-5 ปี	46	33
6-10 ปี	55	39
11-15 ปี	27	19
16-20 ปี	10	7
มากกว่า 21 ปีขึ้นไป	3	2
รวม	141	100

จากตารางที่ 5 แสดงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่ายและรองผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำนวน 16 โรงเรียน พบว่า บุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำนวน 16 โรงเรียน เพศชาย มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เพศหญิง มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 66.7 บุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 อายุระหว่าง 25-34 ปี มีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.4 อายุระหว่าง 35- 44 ปี มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 อายุ 45 ปีขึ้นไป มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 บุคลากรหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่าย และรองผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ

83.7 ปรินญาโทมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 บุคลากรหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่ายและ รองผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 19.0 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16-20 ปีมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งจะนำเสนอตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ผลปรากฏดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเผยแผ่ คำสอนอิสลาม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และด้านการถือคุณธรรมรับเป้าหมายกลุ่ม ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล จำแนกเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
ด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์	3.62	.925	มาก
ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลาม	3.79	.915	มาก
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.65	.860	มาก
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.49	.812	ปานกลาง
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.58	.917	มาก
ด้านการถือคุณธรรมรับเป้าหมายกลุ่ม	3.74	.830	มาก
ผลเฉลี่ยรวม	3.63	0.882	มาก

จากตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้าน การกระตุ้นทางปัญญาซึ่งอยู่ในระดับต่ำสุดคือระดับปานกลาง ($\mu=3.49$, $\sigma=.812$) โดยด้าน ที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลาม ($\mu=3.79$, $\sigma=.915$) รองลงมา คือ ด้านการถือคุณธรรมรับเป้าหมายกลุ่ม ($\mu=3.74$, $\sigma=.830$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1.1.1 ระดับตามความเห็นของหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่ายและรองผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลในด้านการมีบารมี อย่างมีอุดมการณ์ ผลปรากฏดังตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดสตูลในด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์ดังต่อไปนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
ก. ด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์			
1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นอุสวาตุลฮาสานะฮ์ (แบบอย่างที่ดี) ตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอิสลามและทั่วไปอย่างเคร่งครัด เป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน	3.62	.858	มาก
2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีอัคลาก (จริยธรรม) อิสลาม เป็นหลักการประกอบการพิจารณาตัดสินใจ	3.68	.903	มาก
3. ผู้บริหารมีฟาฎอนะฮ์ (ความฉลาด) และอาลิม (มีความรู้) สามารถสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน ที่จะแก้ปัญหา และเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ได้	3.77	.889	มาก
4. ผู้บริหารมีนิสัยซื่อสัตย์ (สัจจะ) พุดจริงทำจริง และรักษาสัญญา	3.48	.990	ปานกลาง
5. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมีอามานะฮ์ (รับผิดชอบ) ต่อหน้าที่เป็นอย่างสูงในฐานะผู้นำองค์กร	3.64	.919	มาก
6. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการรักษาอามานะฮ์ (รับผิดชอบ) ต่อหน้าที่อันพึงมีต่อสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.60	.909	มาก
7. ผู้บริหารศอบร์ (อดทน) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุกๆ สถานการณ์	3.61	1.06	มาก
8. ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าผู้ร่วมงานจะทำงานได้สำเร็จ	3.69	.861	มาก
9. ผู้บริหารแสดงการมีรอยยิ้มแบบบะดะฮ์ (จุดยืน) ที่ชัดเจนในการแสดงข้อคิดเห็นต่อปัญหาโต้แย้งที่เกิดขึ้น	3.56	.904	มาก
10. ผู้บริหารแสดงการคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูง	3.96	.840	มาก
11. ผู้บริหารเป็นผู้โอศลาห์ (ปฏิรูป) แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน	3.65	.924	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
12. ผู้บริหารมีพลังและมีความยากิน (เชื่อมั่น) ในตนเอง	3.97	.893	มาก
13. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนด اهداف (เป้าหมาย) ที่ชัดเจนในการทำงาน	3.75	.877	มาก
14. ผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างน่าประทับใจ	3.34	1.028	ปานกลาง
15. ผู้บริหารให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์โรงเรียน	3.58	.993	มาก
16. ผู้บริหารมีปาคีเราะฮ์ (วิสัยทัศน์) และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ยังผู้ร่วมงาน	3.48	.883	ปานกลาง
17. ผู้บริหารแสดงออกถึงการเป็นผู้มีแนวคิดเชิงฟิกรียะฮ์ (อุดมการณ์)	3.70	.808	มาก
18. ผู้บริหารเป็นผู้มีอุดมการณ์อิสลามที่อิกลาศ (บริสุทธิ์ใจ) เพื่อพระองค์อัลลอฮ์ <small>ﷻ</small> องค์เดียวโดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง	3.63	1.071	มาก
19. ผู้บริหารให้สุรียะฮ์ (ความอิสระ) ในการตัดสินใจแก่ครูผู้สอนมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์	3.47	.967	ปานกลาง
20. ผู้บริหารให้ความสนใจที่จะอิสลาฮ์ (ปฏิรูป) ยุทธวิธีการทำงานแบบวัฒนธรรมเดิมๆ ให้หมดไป	3.41	.820	ปานกลาง
21. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกเต็มใจและความอึดิซาซ (ภาคภูมิใจ) เมื่อได้ร่วมงานด้วย	3.41	1.022	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด คือ ผู้บริหารมีพลังและมีความยากิน (เชื่อมั่น) ในตนเอง ($\mu=3.97$, $\sigma=.893$) รองลงมา คือผู้บริหารแสดงการคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ของงานในระดับสูง ($\mu=3.96$, $\sigma=.840$) และผู้บริหารเป็นผู้อิสลาฮ์ (ปฏิรูป) แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการบริหารงาน ($\mu=3.65$, $\sigma=.924$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุดคือผู้บริหารสามารถบริหารได้อย่างน่าประทับใจ ($\mu=3.34$, $\sigma=.028$)

1.1.2 ระดับความเห็นของบุคลากรหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่ายและรองผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในด้านการเผยแผ่คำสอนอิสลาม ผลปรากฏดังตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในด้านการเผยแผ่คำสอนอิสลาม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
ข. ด้านการเผยแผ่คำสอนอิสลาม			
22. ผู้บริหารคะอ์วะฮ์ (เชิญชวน) โน้มน้าวโดยสอดแทรก คำสอนอิสลามในการแก้ปัญหาการทำงานและส่วนตัว	3.81	.968	มาก
23. ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้การนาฮีฮ์ (ตักเตือน) เพื่อให้เกิด ความเลื่อมใสเกี่ยวกับคำสอนอิสลาม	3.79	.945	มาก
24. ผู้บริหารแสดงออกการตักลีหม์ (เผยแผ่) คำสอนอิสลาม เกี่ยวกับเป้าหมายของการทำงานตามมโนทัศน์อิสลาม	3.71	.928	มาก
25. ผู้บริหารพูดจาโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักเกี่ยวกับ การอิดาอะฮ์ (ภักดี) ต่อพระองค์อัลลอฮ์อย่างเคร่งครัด	3.87	1.045	มาก
26. ผู้บริหารพูดคุยเพื่อให้ผู้ร่วมงานตั้งเจตนาที่อิคลาส (บริสุทธิ์ใจ) ในการทำงานเพื่อแสวงหาความริฎอ (โปรดปราน) จากพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ เท่านั้น	3.93	.871	มาก
27. ผู้บริหารแสดงเราะฮ์ยูน (ความคิดเห็น) เกี่ยวกับการ ทำงานที่ยึดมั่นต่อศาสนบัญญัติ และคำสอนอิสลาม	3.88	.879	มาก
28. ผู้บริหารพูดเพื่อทำการอิฮฺร (คลจิด) โดยใช้คำสอน อิสลามเพื่อกระตุ้นกำลังใจในการทำงาน	3.73	.869	มาก
29. ผู้บริหารแสดงเป็นแบบอย่างของการอูคูวะฮ์อิสลามียะฮ์ (เป็นพี่น้องกันในอิสลาม) ระหว่างสมาชิกในองค์กร เพื่อทำงานเป็นทีม	3.73	.850	มาก
30. ผู้บริหารสร้างความยากิน (เชื่อมั่น) แก่ผู้ร่วมงานที่จะ นำสู่การตักยีเราะฮ์ (เปลี่ยนแปลง) โดยใช้แนวคิดอิสลาม	3.69	.885	มาก

จากตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลามโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติมากที่สุดเกี่ยวกับการเผยแพร่คำสอนอิสลาม ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้การนาชีฮ์ (ตักเตือน) เพื่อให้เกิดความเลื่อมใสเกี่ยวกับคำสอนอิสลาม ($\mu=3.93$, $\sigma=.871$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงเราะฮ์อ์ยูน (ความคิดเห็น) เกี่ยวกับการทำงานที่ยึดมั่นต่อศาสนบัญญัติ และคำสอนอิสลาม ($\mu=3.88$, $\sigma=.879$) ผู้บริหารพูดจาโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานตระหนักเกี่ยวกับการอิดาอะฮ์ (ภักดี) ต่อพระองค์อัลลอฮ์อย่างเคร่งครัด ($\mu=3.87$, $\sigma=1.045$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้าง ความยากิน (เชื่อมั่น) แก่ผู้ร่วมงานที่จะนำสู่การตัมยีเราะฮ์ (เปลี่ยนแปลง) โดยใช้แนวคิดอิสลาม ($\mu=3.69$, $\sigma=.885$)

1.1.3 ระดับความเห็นของบุคลากรหัวหน้าฝ่ายรองหัวหน้าฝ่าย และรองผู้อำนวยการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจผลปรากฏดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
ค. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ			
31. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างต่อการมูญาฮาดะฮ์ (ทุ่มเท) ต่อภารกิจที่ต้องทำ	3.65	1.026	มาก
32. ผู้บริหารพุดคุยกระตุ้นกำลังใจให้เกิดความ กระชุ่มกระชวยในการทำงาน	3.31	.964	ปานกลาง
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้ ประสานงานการตะฮ์ลีล (วิเคราะห์) และการอิสติมบาฎ (สังเคราะห์) ความเห็นต่างๆ เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน	3.49	.883	ปานกลาง
34. ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานกันเป็นญามาอะฮ์ (ทีม) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.62	.779	มาก
35. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูได้มีมัสอูลียะฮ์ (หน้าที่รับผิดชอบ) อย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3.60	.877	มาก
36. ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานแสดงทักษะทางอิลมียะฮ์ (วิชาการ) ให้เป็นที่รู้จักแก่สถานศึกษาอื่นๆ	3.60	.799	มาก
37. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานอิลมียะฮ์ (วิชาการ) ในระดับต่างๆ	3.62	.858	มาก
38. ผู้บริหารมีการอัดอะฮ์มุ (สนับสนุน) ให้คณะครูส่งผล งานอิลมียะฮ์ (วิชาการ) เพื่อพัฒนาศักยภาพการเรียน การสอน	3.68	.856	มาก
39. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงเรอะฮ์ยูณ (ความคิดเห็น) และตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันแก้ไข ปัญหา	3.62	.937	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
40. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ อย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามฮาด์ฟ (เป้าหมาย) ที่กำหนดไว้	3.89	.816	มาก
41. ผู้บริหารกล่าวถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วย ความกระตือรือร้น	3.80	.847	มาก
42. ผู้บริหารแสดงให้เห็นภาพอนาคตที่น่าสนใจ อย่างชัดเจน	3.65	.885	มาก
43. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ ความไว้วางใจและอิสรภาพมุสลิมีน (ให้เกียรติต่อ มุสลิม) ด้วยกัน	3.84	.830	มาก
44. ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการทำงาน โดยเรียกร้องให้ ผู้ร่วมงานมีความศรัทธาฮิชะฮ์ (เสียสละ) สูง	3.74	.787	มาก
45. ผู้บริหารสร้างการสื่อสารแบบเปิดและให้กำลังใจ ผู้ร่วมงานอย่างต่อเนื่อง	3.51	.907	มาก
46. ผู้บริหารให้ความยากิน (เชื่อมั่น) ในตัวผู้ร่วมงานว่า จะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ	3.60	.781	มาก
47. ผู้บริหารทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกผูกพันอยู่กับฮาด์ฟ (เป้าหมาย) และฆอยะฮ์ (วัตถุประสงค์) ของผู้นำ	3.57	.794	มาก
48. ผู้บริหารตั้งมะฮ์ยาร (มาตรฐาน) ในการทำงานไว้สูง เพื่อกระตุ้นและท้าทายความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.64	.728	มาก
49. ผู้บริหารมีบะซีเราะฮ์ (วิสัยทัศน์) ถึงความเป็นไปได้ ใหม่ๆที่น่าตื่นเต้น	3.54	.913	มาก
50. ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีเป็นการสุสนุชซอน (คิดในแง่บวก) ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.58	.934	มาก

จากตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากที่สุด ได้แก่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะทำงานให้สำเร็จตามฮาดฟ (เป้าหมาย) ที่กำหนดไว้ ($\mu=3.89$, $\sigma=.816$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและอิกรอมุนมุสลิมิน (ให้เกียรติต่อมุสลิม) ด้วยกัน ($\mu=3.84$, $\sigma=.830$) และผู้บริหารกล่าวถึงสิ่งที่ต้องการจะทำให้สำเร็จด้วยความกระตือรือร้น ($\mu=3.80$, $\sigma=.847$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารพูดคุยกระตุ้นกำลังใจให้เกิดความกระชุ่มกระชวยในการทำงาน ($\mu=3.31$, $\sigma=.964$)

1.1.4 ระดับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลใน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลปรากฏดังตารางที่ 10

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลในด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
ง. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา			
51. ผู้บริหารใช้วิธีอิติปฮาม (การตั้งคำถาม) เพื่อนำไปสู่ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.51	.945	มาก
52. ผู้บริหารจัดให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาปัญญา ของผู้ร่วมงาน	3.14	.977	ปานกลาง
53. ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการดัดฟิกร (คิด) แก้ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วด้วยวิธีการใหม่ ๆ	3.49	.907	ปานกลาง
54. ผู้บริหารทราบถึงปัญหาที่หน่วยงานกำลังประสบอยู่ และแจ้งให้บุคลากรแต่ละฝ่ายเร่งให้มีการฮัลดูละมา กิด (แก้ปัญหา)	3.45	.874	ปานกลาง
55. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัด ติฎ (วางแผน) จัดการหลักสูตรภายในสถานศึกษา	3.70	.806	มาก
56. ผู้บริหารจัดการตัดริบ (อบรม) ทีมงานเพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานแทนกันได้	3.41	.911	ปานกลาง
57. ผู้บริหารให้มีการบินาอูลฟะริก (สร้างทีมงาน) เพื่อ ทดแทนผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ที่ติดธุระ	3.48	.915	ปานกลาง
58. ผู้บริหารพูดคุยวิธีทำงานที่ทำทายสติปัญญาของ ผู้ร่วมงาน	3.41	.863	ปานกลาง
59. ผู้บริหารให้มีการชुरอ (ปรึกษาหารือ) เพื่อทำการฮัลดู ละมา กิด (แก้ปัญหา) ของการพัฒนาการประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษาขึ้นบ่อยครั้ง	3.59	.917	มาก
60. ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเป็นผลให้การ แก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย	3.63	.813	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
61. ผู้บริหารมีการตัดคิมนุชรอ (ให้คำปรึกษา) แก่บุคลากร เกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.39	.877	ปานกลาง
62. ผู้บริหารพยายามใช้อัลกิฟาอะฮ์ (ความสามารถ) ของผู้ร่วมงานให้ได้ประโยชน์มากที่สุด	3.68	.795	มาก

จากตารางที่ 10 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลในด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (วางแผน) จัดการหลักสูตรภายในสถานศึกษา ($\mu=3.70, \sigma=.806$) รองลงมา คือผู้บริหารพยายามใช้อัลกิฟาอะฮ์ (ความสามารถ) ของผู้ร่วมงานให้ได้ประโยชน์มากที่สุด ($\mu=3.68, \sigma=.795$) และผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันแก้ปัญหา ต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เป็นผลให้การแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อย ($\mu=3.63, \sigma=.813$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือระผู้บริหารจัดให้ศึกษาคูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้ร่วมงาน ($\mu=3.14, \sigma=.977$)

1.1.5 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผลปรากฏดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ในด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
จ. ด้านการดำเนินงานถึงปัจเจกบุคคล			
63. ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของพี่คุณ (แต่ละบุคคล)	3.63	.905	มาก
64. ผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและให้ความคิดมัต (ช่วยเหลือ) วิธีการทำงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	3.56	.973	มาก
65. ผู้บริหารเป็นผู้ที่เล็งคอยแนะนำวิธีการทำงาน แก่ผู้ร่วมงานแบบพี่คุณ (รายบุคคล)	3.44	.921	ปานกลาง
66. ผู้บริหารแสดงความเป็นกันเองและถ่อมตนในการ ปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.70	.931	มาก
67. ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของ ผู้ร่วมงานด้วยความอึดอัดใจ (ตั้งใจ)	3.57	.994	มาก
68. ผู้บริหารทำการนาศีษะ (แนะนำตักเตือน) ที่เป็น ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล	3.58	.878	มาก
69. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานที่มี ความสามารถพิเศษให้ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ การงานและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.51	.997	มาก
70. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน มีอัตตัมมียะฮ์อัยษาดียะฮ์ (การพัฒนาตนเอง)	3.72	.846	มาก
71. ผู้บริหารทำงาน โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงาน และอฮัมมียะฮ์ (ความสำคัญ) ต่อเพื่อนร่วมงาน ให้มีความมั่นคงควบคุมตนเอง ได้และเป็นตัว ของตัวเองเสมอ	3.57	.838	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
72. ผู้บริหารแสดงออกถึงการให้ความสำคัญ ต่อความสำเร็จของงานและอาฮัมมียะฮ์ (ความสำคัญ) ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.53	.882	มาก

จากตารางที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ในด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีอัตตัมมียะฮ์อัชชาดียะฮ์ (การพัฒนาตนเอง) ($\mu=3.72$, $\sigma=.846$) รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงความเป็นกันเองและถ่อมตนในการปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\mu=3.70$, $\sigma=.931$) และ ผู้บริหารมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของ فرد (แต่ละบุคคล) ($\mu=3.63$, $\sigma=.905$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บริหารเป็นที่เล็งคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานแบบ فرد (รายบุคคล) ($\mu=3.44$, $\sigma=.921$)

1.1.6 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลในด้านการถือคุณยอมรับเป้าหมายกลุ่มผลปรากฏดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ในด้านการถือฤกษ์ยอมรับเป้าหมายกลุ่ม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ค่าพารามิเตอร์		การแปลผล
	(μ)	(σ)	
จ. ด้านการถือฤกษ์ยอมรับเป้าหมายกลุ่ม			
73. ผู้บริหารกระตุ้นครูทุกคนให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่ฮาด์ฟ (เป้าหมาย) เดียวกัน	3.95	.786	มาก
74. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูชুরอ (ประชุมปรึกษาหารือ) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน	3.76	.824	มาก
75. ผู้บริหารส่งเสริมอัลมะซาริกะฮ์ (การมีส่วนร่วม) ในกระบวนการของการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและ พัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน	3.78	.791	มาก
76. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูใช้วิธีการคิดแบบ ฮัลลุนมชากิล (แก้ปัญห) สู่เป้าหมายของโรงเรียน	3.66	.867	มาก
77. ผู้บริหารร่วมกับคณะครูทำการตักฮีม (ประเมิน) ความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามเป้าหมาย ของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ	3.53	.882	มาก

จากตารางที่ 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ในด้านการถือฤกษ์ยอมรับเป้าหมายกลุ่มโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือผู้บริหารกระตุ้นครูทุกคนให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่ฮาด์ฟ (เป้าหมาย) เดียวกัน ($\mu=3.95$, $\sigma=.786$) รองลงมา คือ ผู้บริหารร่วมกับคณะครูใช้วิธีการคิดแบบ ฮัลลุนมชากิล (แก้ปัญห) สู่เป้าหมายของโรงเรียน ($\mu=3.78$, $\sigma=.791$) และผู้บริหารร่วมกับคณะครูชুরอ (ประชุมปรึกษาหารือ) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน ($\mu=3.76$, $\sigma=.824$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารร่วมกับคณะครูทำการตักฮีม (ประเมิน) ความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\mu=3.53$, $\sigma=.882$)

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล จำแนกเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวมตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการสอน ปรากฏผลดังตารางดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามเพศเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวมปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามเพศ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรายด้านและรายรวมปรากฏผลตามตารางดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	เพศ			
	ชาย		หญิง	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์	3.64	.910	3.44	.934
ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลาม	3.75	.892	3.82	.927
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.67	.870	3.61	.812
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.51	.879	3.48	.885
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.61	.958	3.57	.873
ด้านการถือคุณธรรมรับเป้าหมายกลุ่ม	3.71	.842	3.75	.842
ผลเฉลี่ยรวม	3.64	.891	3.61	.878

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามเพศ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่มีเพศต่างกันโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรเพศหญิงและ เพศชายมีความคิดเห็นในระดับมาก ไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญาบุคลากรเพศหญิงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล จำแนกตามอายุ เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล จำแนกตามอายุ เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดสตูล	อายุ							
	ต่ำกว่า 25 ปี		25-34 ปี		35-44 ปี		45-54 ปี	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านการมีบริการมีอย่างมีอุดมการณ์	3.40	.945	3.65	.919	3.42	.974	3.66	.751
ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลาม	3.65	.917	3.46	.655	3.85	.924	3.81	.781
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.57	1.300	3.53	.782	3.59	.863	3.47	.771
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.56	.827	3.52	.850	3.22	.881	3.43	.955
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.52	.904	3.63	.858	3.57	.939	3.49	.970
ด้านการถือกุญแจยอมรับเป้าหมายกลุ่ม	3.85	.973	3.74	.791	3.72	.830	3.68	.803
ผลเฉลี่ยรวม	3.58	.977	3.55	.809	3.56	.901	3.59	.838

จากตารางที่ 14 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลตามความคิดเห็นของบุคลากรหัวหน้าฝ่ายรองหัวหน้าฝ่ายและรองผู้อำนวยการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลที่มีอายุต่างกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีอายุ 35-44 ปีและ 45-54 ปีต่อด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลางแตกต่างกับบุคลากรทุกระดับอายุอื่นๆซึ่งมีทัศนะในระดับมาก

2.3 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามระดับการศึกษา

2.3.1 การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล	ระดับการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์	3.68	.980	3.59	.884	3.95	.696
ด้านการเผยแผ่คำสอนอิสลาม	3.82	.951	3.77	.912	3.66	.786
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.58	.906	3.59	.827	3.88	.832
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.43	.918	3.49	.865	3.67	.922
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.72	.938	3.55	.914	3.51	.949
ด้านการถือคุณยอมรับเป้าหมายกลุ่ม	3.82	.769	3.71	.842	4.00	.731
ผลเฉลี่ยรวม	3.67	.910	3.61	.874	3.77	.733

จากตารางที่ 15 พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลตามความคิดเห็นของบุคลากรหัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่ายและรองผู้อำนวยการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ที่มีระดับการศึกษาต่างกันโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับปานกลางแตกต่างกับบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่นซึ่งมีความคิดเห็นในระดับมาก

2.3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามประสบการณ์การสอน เป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของบุคลากร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลจำแนกตามประสบการณ์การสอนเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดสตูล	ประสบการณ์การสอน									
	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		16-20 ปี		21ปีขึ้นไป	
	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)	(μ)	(σ)
ด้านการมีบริการมีอย่างมีอุดมการณ์	3.73	.948	3.58	.865	3.33	.958	3.82	.848	3.36	.582
ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลาม	3.92	.907	3.72	.894	3.68	.863	3.98	.875	3.55	.788
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.77	.865	3.57	.851	3.42	.824	3.90	.878	3.34	.454
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.64	.871	3.45	.855	3.27	.867	3.78	.983	3.02	.647
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.71	.887	3.55	.911	3.40	.897	3.86	.975	2.83	.604
ด้านการถือคุณยอมรับเป้าหมายกลุ่ม	3.88	.870	3.68	.796	3.53	.779	4.06	.819	3.40	.777
ผลเฉลี่ยรวม	3.77	.891	3.59	.856	3.43	.864	3.90	.896	3.25	.642

จากตารางที่ 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ตามความคิดเห็นของบุคลากร หัวหน้าฝ่าย รองหัวหน้าฝ่ายและรองผู้อำนวยการของโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ในทุกระดับประสบการณ์การสอน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับประสบการณ์การสอน 11-15 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การสอน 11-15 ปีและ 21 ปีขึ้นไป ต่อด้านการมีบริการมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาอยู่ในระดับปานกลางแตกต่างจากบุคลากรที่มีระดับประสบการณ์การสอนอื่นๆ

3. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล แจกแจงตามความถี่มีผลปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

3.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล แจกแจงตามความถี่มีผลปรากฏดังนี้

ตาราง 17 แสดงความถี่ ข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล

รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความถี่
1. ด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	1. ผู้บริหารสมควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรม จริยธรรมอิสลามและทั่วไปอย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นที่เคารพนับถือของ ผู้ร่วมงาน	20
	2. ผู้บริหารสมควรรักษาสีทึบของสีของสีอย่างเคร่งครัด	15
	3. เสนอแนะให้ผู้บริหารพูดจริงทำจริงและรักษาสัญญา	10
	4. เสนอให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่จะแก้ปัญหา ต่างๆได้	10
	5. เสนอแนะให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีอุดมการณ์บริสุทธิ์ใจเพื่อพระองค์ อัลลอฮ์องค์เดียวโดยไม่ทำเพื่อธุรกิจ	9
	6. เสนอให้ใช้หลักคุณธรรมในการบริหาร โดยไม่เลือกปฏิบัติให้ยึด หลักการศาสนาเป็นหลัก	9
	7. เสนอให้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการ บริหารงาน	6
	8. เสนอให้ ผู้บริหารให้อำนาจตัดสินใจในหน้าที่ที่มอบหมายแก่ครูผู้สอน มากกว่าการชี้คณและระเบียบเป็นเกณฑ์	5
	9. เสนอให้ผู้บริหารให้มีความไว้วางใจ เชื่อใจต่อผู้ร่วมงานว่าจะทำงานได้ สำเร็จ	4
2. ด้านการเผยแพร่ คำสอนอิสลาม	1. เสนอแนะอยากให้ผู้บริหาร เป็นผู้คอยให้การ ตักเตือนเกี่ยวกับคำสอน อิสลาม เพื่อให้เกิดความเลื่อมใสยิ่งขึ้น ในโอกาสก่อนเริ่มการประชุม ทุกครั้ง	28
	2. เสนอให้สร้างบรรยากาศอันชื่นมื่นของความเป็นพี่น้องกันในอิสลาม ระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อได้ทำงานเป็นทีมไม่แตกแยกกัน	15
	3. ให้กระตุ้นกำลังใจและจิตวิญญาณของผู้ร่วมงานด้วยคำสอนอิสลาม	11
	4. เสนอให้นำการทำงานแบบอิสลามที่สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานที่จะ นำพาสู่การเปลี่ยนแปลงได้	10

ตาราง 17 (ต่อ)

รายการ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ความถี่
3. ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	1. เสนอแนะอยากให้ผู้บริหารเป็นผู้รู้จักใช้คำพูดเพื่อให้เกิดความสดชื่น กระชุ่มกระชวยในการทำงาน	10
	2. ให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงานที่มอบหมายเกินไปเพื่อให้เกียรติแก่ ผู้ร่วมงาน	9
4. ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	1. อยากให้มีการจัดการอบรมทีมงานชุดใหม่เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน แทนกันได้เมื่อทีมงานกลุ่มเดิมติดภารกิจ	11
	2. สนับสนุนงบประมาณเพื่อให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่อย่างทั่วถึงเพื่อ พัฒนาปัญญาของผู้ร่วมงาน	10
5. ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล	1. ผู้บริหารสมควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคลอย่างทั่วถึง	13
	2. ผู้บริหารสมควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองโดยจัดอบรมตาม สายงานที่รับผิดชอบให้ทั่วถึงกันทุกคน	11
	3. ผู้บริหารสมควรแสดงความเป็นกันเองร่วมกิจกรรมและถ่อมตนในการ ปฏิบัติสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานและเข้าใจเข้าใจถึงเป็นรายบุคคล	9
	4. สนับสนุนรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความตั้งใจ จริงใจ	8
	5. ผู้บริหารสมควรเป็นที่เลื่อมใสและแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานแบบ รายบุคคล	3
6. ด้านการถือถือ ยอมรับเป้าหมาย กลุ่ม	1. ผู้บริหารสมควรรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างเป้าหมายกลุ่มร่วมกันเพื่อ บุคลากรทุกคนได้ทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน	12
	2. สนับสนุนประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย โรงเรียนเป็นระยะ	9

จากตารางที่ 17 จำแนกเป็นรายด้านและจัดลำดับความสำคัญตามระดับความถี่
ของข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลมากที่สุด คือ
ผู้บริหารสมควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอิสลามและทั่วไปอย่าง

เครื่องคิดเพื่อเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสมควรรักษาสิทธิของผู้ร่วมงานอย่างเคร่งครัด เสนอแนะให้ผู้บริหารพูดจริงทำจริงและรักษาสัญญา เสนอให้ผู้บริหารพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ได้ เสนอแนะให้ผู้บริหารทำงานอย่างมีอุดมการณ์บริสุทธิ์ใจเพื่อพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ องค์เดียวไม่ทำเป็นเชิงธุรกิจ เสนอให้ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารโดยไม่เลือกปฏิบัติให้ยึดหลักการศาสนาเป็นหลัก เสนอให้นำแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน เสนอให้ ผู้บริหารให้อำนาจตัดสินใจในหน้าที่ที่มอบหมาย แก่ครูผู้สอนมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์ เสนอให้ผู้บริหารให้แสดงความมั่นใจความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานว่าจะทำงานได้สำเร็จ ตามลำดับ

ด้านการเผยแผ่คำสอนอิสลาม มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้คอยให้การนำชี้ชัด (ตักเตือน) เพื่อให้เกิดความเลื่อมใสเกี่ยวกับคำสอนอิสลาม ผู้บริหารแสดงเป็นแบบอย่างของการอุภาวะฮ์อิสลามียะฮ์ (เป็นที่น้อมกัน ในอิสลาม) ระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อทำงานเป็นทีม ผู้บริหารพูดเพื่อทำการอิฮาร (คลจิด) โดยใช้คำสอนอิสลามเพื่อกระตุ้นกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสร้างความยากิน (เชื่อมั่น) แก่ผู้ร่วมงานที่จะนำสู่การดัฆยีเราะฮ์ (เปลี่ยนแปลง) โดยใช้แนวคิดอิสลาม

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลมากที่สุด คือ ผู้บริหารพูดคุยกระตุ้นกำลังใจให้เกิดความกระชุ่มกระชวยในการทำงาน ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจและอิกรอมุนมุสลิมิน (ให้เกียรติต่อมุสลิม) ด้วยกัน ตามลำดับ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลมากที่สุด คือ ผู้บริหารจัดการตัดริบ (อบรม) ทีมงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ผู้บริหารจัดให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้ร่วมงาน

ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลมากที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของปัจเจกบุคคล (แต่ละบุคคล) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีอัตตัมมียะฮ์อัชชาติยะฮ์ (การพัฒนาตนเอง) ผู้บริหารแสดงความเป็นกันเองและถ่อมตนในการปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ผู้บริหารรับฟังเรื่องราวและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานด้วยความอิฮ์ติ माम (ตั้งใจ) ผู้บริหารเป็นที่เลี้ยงคอยแนะนำวิธีการทำงานแก่ผู้ร่วมงานแบบปัจเจกบุคคล (รายบุคคล) ตามลำดับ

ส่วนด้านการถือกุญแจมอบรับเป้าหมายกลุ่ม มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลมากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นครูทุกคนให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่ฮาด์ฟ (เป้าหมาย) เดียวกัน ผู้บริหารร่วมกับคณะกรรมการ (ประชุมปรึกษาหารือ) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน ตามลำดับ

3.2 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล

สำหรับผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมีความเห็นสอดคล้องกับบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี 6 ด้าน และสามารถนำมาเป็นแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลได้ ดังผลการวิจัยรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์

การมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์ อำนาจบารมีเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการใช้ประโยชน์จากความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารทุกคนอาจจะมีอำนาจที่มาพร้อมกับหน้าที่อยู่แล้ว แต่อำนาจที่ก่อให้เกิดบารมี หรืออิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน ได้นั้นจำเป็นต้องมีองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารในหลายประการ องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณลักษณะเหล่านั้นเป็นคุณภาพและความดีงามต่างๆ เป็นคุณค่าและแนวความคิดที่ฝังลึกที่ได้รวบรวมอยู่ในตัวของผู้บริหารที่เรียกว่าอุดมการณ์นั่นเอง ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้ผู้ร่วมงานได้ประจักษ์ ทั้งหมดนั้นได้รวบรวมอยู่ในรูปแบบของการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีซึ่งเป็นองค์ประกอบหลักของคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับหลักคุณธรรมจริยธรรมอิสลามและทั่วไป

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลสมควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักคุณธรรมจริยธรรมอิสลามและทั่วไป อย่างเคร่งครัดเพื่อเป็นที่เคารพนับถือของผู้ร่วมงาน จำเป็นต้องมีตัวบ่งชี้ทางพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักการ กับหลักคุณธรรมจริยธรรม กับหลักทฤษฎีทำให้เห็นเป็นรูปธรรม ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ตาม โดยไม่ลังเล ดังนั้นการรักษาสัญญา การรักษาสัทธรรมของผู้ร่วมงานเหล่านั้นเป็นแบบอย่างที่ดีที่สามารถสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหารได้ การให้การชี้แนะทางปัญญาแก่บุคลากรหรือการเผยแพร่คำสอนอิสลาม ก็เป็นหน้าที่ของมุสลิมทุกคน โดยเฉพาะผู้นำและผู้มีความรู้ศาสนา สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหารสมควรเป็นแบบอย่างของการเป็นพี่น้องกันในอิสลาม ระหว่างสมาชิกในองค์กรเพื่อเกิดความสามัคคีสามารถทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสมควรพูดเพื่อทำการคลอจิดจิตใจโดยใช้คำสอนอิสลามกระตุ้นกำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารสมควรพูดคุยกระตุ้นกำลังใจให้เกิดความกระชุ่มกระชวยในการทำงาน สมควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้

ความไว้วางใจเพื่อให้เกียรติต่อมุสลิมด้วยกัน สมควรจัดอบรมทีมงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ สมควรจัดให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อพัฒนาปัญญาของผู้ร่วมงาน สมควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สมควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองโดยศึกษาต่อสูงขึ้น สมควรแสดงความเป็นกันเองและถ่อมตนในการปฏิสัมพันธ์ต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล สมควรกระตุ้นครูทุกคนให้ทำงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน และผู้บริหารสมควรร่วมกับคณะครูประชุมปรึกษาหารือเพื่อจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน ข้อเสนอทั้งหมดดังกล่าวข้างต้น หากผู้บริหารนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของผู้นำ การเปลี่ยนแปลงได้ก็ต่อเมื่อ มีความจริงใจจริงจังที่สามารถฉายแสงได้ถึงดวงใจของผู้ร่วมงาน ด้วยแบบอย่างอันงดงามโดยเฉพาะในบริบทของผู้นำอิสลาม นั่นคือด้วยการดำเนินตามแบบฉบับของท่านศาสดามูฮัมหมัด ﷺ พร้อมทั้งมีบารมีโดยผ่านด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลอย่างสูงต่อการเชื่อฟังเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาอันส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียน ดังนั้นการปฏิบัติในสิ่งที่พูดหรือการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร คือกุญแจสำคัญของการเชื่อฟังเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืนอันส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียนโดยตรง เพราะแบบอย่างที่ดีเป็นเครื่องมือการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงสุดที่จะให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามเชื่อฟังเคารพนับถือ ประวัติศาสตร์การเผยแผ่อิสลามของท่านนบี ﷺ ได้พิสูจน์แล้วว่าแบบอย่างนั้นมีประสิทธิผลสูงสุดต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน สอดคล้องกับเหตุการณ์ครั้งหนึ่งที่ท่านนบีมูฮัมหมัด ﷺ กำลังอยู่ในการประกอบอุมเราะฮ์ก่อศอท่านได้สั่งใช้ให้บรรดาสาวกของท่าน โคนศรีษะ แต่ปรากฏว่าไม่มีสาวกคนใดเลยปฏิบัติตามคำสั่งของท่าน ท่านจึงสอบถามความคิดเห็นของ สาวกคนหนึ่งชื่อ อูบุสลามะฮ์ จากนั้นอูบุสลามะฮ์ ก็ได้เสนอความคิดเห็นว่า ท่านนบีมูฮัมหมัด ﷺ น่าจะต้องปฏิบัติให้เห็นเป็นตัวอย่างก่อนจากนั้นท่านนบี ﷺ จึงได้ โคนศรีษะเป็นคนแรกเพื่อเป็นแบบอย่างแก่สาวกทั้งหลายเมื่อท่านออกมาจากบ้านปรากฏตัวแก่สาวก บรรดาสาวกได้เห็นแบบอย่างจึงพากัน โคนศรีษะเพื่อทำอุมเราะฮ์ตามท่านนบี ﷺ โดยพร้อมเพรียงกัน สอดคล้องกับหลายๆเหตุการณ์ที่เป็นแรงบันดาลใจให้หลายๆ คนต้องยอมลิโรราบเข้ารับนับถือ ศาสนาอิสลามก็เนื่องด้วยประทับใจต่อแบบอย่างของท่านนบีมูฮัมหมัด ﷺ นี้เองในด้านการสื่อสารด้วยแบบอย่างที่ดีตามแบบอย่างของท่านรอซูล (Prophetic Leader) พร้อมทั้งมีบารมีโดยผ่านด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลอย่างสูงต่อการเชื่อฟังเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาอันส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียน ดังนั้นการปฏิบัติในสิ่งที่พูดหรือการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร คือกุญแจสำคัญของการเชื่อฟังเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา

ทำให้เกิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงแบบยั่งยืน อันส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล การทำงานของโรงเรียนโดยตรง

วิกฤตการณ์ด้านภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นในทุกองค์กร โดยเฉพาะในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามอาจเป็นเพราะว่าความไม่สมดุลกันระหว่างคำพูด ทฤษฎี หลักการ ที่ผู้บริหารพร่ำบอกที่หลายคนพูดถึงแบบฉบับของท่านนบี ﷺ มันแสนสวยหรูแต่ดูเหมือนว่า ผู้ที่รอคอยชมความสวยหรูความมีเกียรติเหล่านั้น เขายังนึกภาพไม่ออกว่ามันจะเกิดขึ้นได้อย่างไร เพราะยังหาจุดที่เป็นรูปธรรมได้แสนยากเย็น เพราะในขณะที่ระดับผู้บริหารผู้ซึ่งมีความรู้อิสลาม กำลังพูดถึงความสุขของท่านนบี ﷺ ของเหล่าสาวกต่อการใช้ชีวิตแบบสมถะเรียบง่ายคิดดิน ห่มเท มีอุดมการณ์ เป็นกันเอง เสมอภาค ถ่อมตน ให้อภัย ปล่อยวาง ประณีประนอม สุขุมเยือกเย็น แต่จะเด็ดขาดในสิ่งที่ขัดต่อศาสนา กลับกลายเป็นว่าภาพที่ผู้บริหารหลายท่านพยายามแสดงออก ถึงตัวตนของตนเองมันกลับไม่ชัดเจนและตรงกันข้าม เสมือนดังเรากำลังพูดว่าจะไปหาคนใหญ่ แต่เรากลับเลี้ยวรถไปฝั่งสตุล จึงทำให้ผู้โดยสารหรือผู้ตามมีนงง ลังเล ที่จะตามและเคารพต่อผู้นำ หรือผู้บริหาร หากย้อนกลับไปดูชีวิตเหล่าคอลีฟะฮ์อิสลามโดยรูปลักษณะภายนอกพวกเขาอยู่บน เกียรติยศ ศักดิ์ศรี อำนาจ ทรัพย์สินสมบัติอันกองเพนิน แต่สิ่งเหล่านั้นไม่ได้มีอิทธิพลต่อจิตใจพวกเขา เลยแม้แต่น้อย สอดคล้องกับคำสอนอิสลามซึ่งท่านนบี ﷺ และคอลีฟะฮ์อุมร์ บินอัล-ค็อฏฏอบ ได้ปฏิบัติเอาไว้เป็นแบบอย่าง

อิสลามได้เข้ามามีอิทธิพลแม้แต่ในด้านอาหารการกินและการแต่งกาย ของอุมร์ บิน อัล-ค็อฏฏอบ เพราะด้วยความหวังที่จะได้มีชีวิตที่สมบูรณ์ในโลกอาคีรัต ทำให้ท่าน ยอม “อดเปรี้ยวไว้กินหวาน” ยอมอดทน ยอมรับประทานสิ่งที่ไม่อร่อย ยอมนุ่งเสื้อผ้าที่หยาบๆ ราคาถูกๆ และเต็มไปด้วยรอยปะชุน เพราะท่านกลัวว่าหากใช้ชีวิตอย่างหรูหราสุขสบายใน الدنيا นี้แล้ว ในอาคีรัตอาจจะไม่ได้รับสิ่งดีๆ อย่างนี้อีก นี่คือคุณธรรมและแบบอย่างอันสูงส่งของผู้นำ ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงสุดในอิสลาม

2. ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลาม

จุดประสงค์ของอัลลอฮ์ ﷻ ได้มีโองการในการสร้างสรรค์มนุษย์ทุกคนขึ้นมาบนโลกนี้ไม่ใช่เพื่ออื่นใด นอกจากเพื่อให้ทำการภักดีต่ออัลลอฮ์ ﷻ เพียงพระองค์เดียว เท่านั้น โองการนี้ชี้ให้เห็นว่าทุกนาที ทุกเวลา ทุกสถานที่ที่เราอยู่ ทุกการงานที่เราทำ ทุกการ เคลื่อนไหว แม้กระทั่งทุกลมหายใจเข้าออก พระองค์อัลลอฮ์ ﷻ ประสงค์ให้เพิ่มมูลค่าของเวลา เหล่านั้นเป็นการภักดีต่อพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ เพียงองค์เดียวในทุกวินาที

การภักดีต่ออัลลอฮ์ ﷻ ในบริบทของการทำงานร่วมกันในองค์กรนั้น อัลลอฮ์ ﷻ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่จำเป็นแก่มุสลิมทุกคนให้เรียกชื่อผู้ความดีและหักห้าม

สิ่งชั่วร้าย ให้ช่วยเหลือกัน แนะนำต่อกันทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวด้วยจิตที่มุ่งดีมุ่งเจริญต่อกัน โดยเฉพาะบทบาทและหน้าที่ของผู้นำอิสลามหรือผู้บริหารผู้ซึ่งมีอำนาจและมีโอกาสมากที่สุดที่จะชี้แนะ ให้กำลังใจ คลองใจผู้ร่วมงานให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ โดยใช้คุณค่าทางศาสนา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อแสวงหาความโปรดปรานจากพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ เหล่านี้คือการเรียกร้องเชิญชวน (Da'wah) คู่นทางของอัลลอฮ์ ﷻ โดยทั้งสิ้น ดังนั้นสาระัตถะของการทำงานร่วมกันในอิสลามก็คือการเรียกร้องสู่ความดีและหักห้ามจากสิ่งชั่วร้าย

บุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ทุกคน ต่างมัวยุ่งอยู่กับการทำงานจนไม่มีเวลาจะไปศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องศาสนาซึ่งเป็นความต้องการทางจิตวิญญาณของมนุษย์ทุกคนผู้บริหารเป็นผู้ที่ซื้อเวลาของบุคลากร ไปเกือบทั้งหมด ในฐานะของความป็นบ่าวและผู้นำ (Kholifah) ย่อมหนีจากความรับผิดชอบอันนี้ไปไม่ได้ประกอบกับ บุคลากรที่ทำงานใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลมาจากเบื้องหลังการศึกษาที่เป็นสามัญล้วนๆไม่เคยผ่านการศึกษาเกี่ยวกับอิสลามมาก่อนเลย บางคนอาจตั้งความหวังว่าเมื่อมาปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลซึ่งเป็นแหล่งความรู้ด้านศาสนาอยากเข้าหาผู้รู้เพื่อปรึกษาสอบถามเกี่ยวกับศาสนา จึงไม่น่าแปลกใจที่บุคลากรเหล่านั้นเรียกร้องที่จะได้เรียนรู้คำสอนศาสนาโดยเสนอแนะว่าผู้บริหารสมควรจัดการเรียนการสอนเดินสายตามมัซฮิดต่างๆเพื่อสนองความต้องการทางจิตวิญญาณของพวกเขา และเสนอในระดับความถี่ที่สูงกว่า ผู้บริหารสมควรให้การพักผ่อนหยุดพักเกี่ยวกับคำสอนอิสลามในโอกาสทุกครั้งก่อนเริ่มการประชุม ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่พยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิดและค่านิยมทางศีลธรรมให้สูงขึ้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำเป็นต้องมีการชี้แนะทางปัญญา (Dak'wah Islam) โดยใช้คุณค่าทางศาสนา ซึ่งมีบทบาทต่อผู้ร่วมงานในระดับสูง และจุดเด่นของผู้บริหารโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามคือการเป็นผู้รู้คำสอนอิสลาม เป็นผู้ที่มีบทบาทสูงต่อบุคลากร ในการเป็นแบบอย่าง และบรรยายเผยแผ่คุณธรรมจริยธรรมอิสลาม

3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถกระทำได้ด้วยหลายวิธีไม่จำเป็นต้องลงทุนมากมาย แต่ผลของมันที่เกิดขึ้นอาจจะใหญ่หลวงมาก เพียงแค่การยิ้มของผู้บริหารเมื่อเจอผู้ร่วมงานมาทำงานแต่เช้าตรู่ ทักทายเชิงชื่นชมที่เขาขยันมาทำงานแต่เช้าตรู่ หรืออาจเป็นแค่การพูดจาทักทายชวนคุยเรื่องทั่วไปกับผู้ร่วมงานบ้างเมื่อพบว่าผู้ร่วมงานเครียดเหนื่อยจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้เป็นเทคนิค เป็นศิลปะการเข้าหาคนที่ผู้บริหารต้องฝึกฝน การแสดงออกเล็กน้อยๆในสิ่งเหล่านี้ของผู้บริหาร มันมักมีผลที่ยิ่งใหญ่ต่อการทำงาน

ของผู้ร่วมงาน ทำให้เกิดความสบายใจรู้สึกว่าผู้บริหารเอาใจใส่ต่อตัวเขาอาจทำให้เกิดความกระชุ่มกระชวยในการทำงานขึ้นมาได้ตลอดทั้งวัน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียนได้ ดังนั้นการสร้างแรงบันดาลใจกับแรงบันดาลใจย่อมมีความสัมพันธ์กันในด้านบวก แรงบันดาลใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคลที่ได้รับสิ่งเร้าจากภายนอก การสร้างแรงบันดาลใจเป็นปัจจัยภายนอกที่กระตุ้นเพื่อขับเคลื่อนแรงบันดาลใจที่อยู่ภายในของบุคคลให้ลงมือปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

สำหรับเรื่องการวางตัวของผู้บริหารต่อผู้ร่วมงานที่ได้มอบหมายงานให้ทำผู้บริหารสมควรไว้วางใจไม่ก้าวก่ายเกินไปต่อหน้าที่ที่ได้มอบหมายแก่ผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการให้เกียรติต่อกัน ในบางครั้งผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะรู้สึกอึดอัดกับการไม่มีอิสระในการตัดสินใจทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสมควรทำตัวเป็นที่เลี้ยงได้แต่ไม่ใช่ผู้คุม เมื่อสั่งงานใดแก่ผู้ร่วมงานแล้วผู้บริหารสมควรตรวจงานในขณะที่ทำงานไปได้ส่วนหนึ่งแล้วเพื่อป้องกันความผิดพลาดจะได้เป็นที่เลี้ยงแก่ใจได้ทันทั่วทั้งที่ แต่ไม่สมควรตรวจงานในครั้งเดียวเลย เพราะหากผู้บริหารไปดำหนิงานเมื่องานเสร็จเรียบร้อยแล้วจะทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเหมือนถูกก้าวก่าย เพราะงานเหล่านั้นได้ผ่านการกลั่นกรองด้วยสมองแรงกายแรงใจ และความเหนื่อยยากมาแล้ว เหล่านี้คือสิ่งที่ผู้บริหารต้องระมัดระวัง และใช้เทคนิค ในการครองงานครองคน เพื่อรักษาความมีภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเอง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการทำงานของโรงเรียน

4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

การจัดการการกระตุ้นทางปัญญาแก่ผู้ร่วมงานในองค์กรเป็นยุทธวิธี และยุทธศาสตร์ที่ส่งผลอย่างยั่งยืนต่อการพัฒนาวิธีการทำงาน วิธีแก้ปัญหา มุมมอง เจตคติ วิสัยทัศน์ของผู้ร่วมงานให้พัฒนาตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง และพลวัตน์ของโลกได้ ผู้บริหารโรงเรียนสามารถใช้วิธีการที่หลากหลาย เพื่อกระตุ้นทางปัญญาของบุคลากร โรงเรียนเช่น การใช้เทคนิคการตั้งคำถามเพื่อ กระตุ้นบุคลากร ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น วิธีการนำเสนอทางความคิดที่น่าตื่นเต้นแสดงให้เห็นภาพชัดเจนถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่น่าตื่นเต้นน่าค้นหา การจัดอบรมสัมมนาตามสายงานที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อ รวมทั้งการศึกษาดูงานนอกสถานที่

สำหรับประเด็นผู้บริหารสมควรจัดการอบรม ทีมงานชุดใหม่เตรียมไว้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เมื่อทีมงานชุดเก่าติดภารกิจ สมควรให้มีการประชุมสัมมนาการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานแทนกันได้ อาจจะเป็นเพราะว่า วิธีการบริหารงานของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลส่วนหนึ่งยังไม่ค่อยมีเทคนิคแบ่งงานให้ทั่วถึง

กันทุกคน อาจจะมีบุคลากรเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่รับหน้าที่งานมากและหนัก ส่วนบุคลากรอีกส่วนหนึ่งจะว่างงานเพราะไม่ได้รับการกระจายงานแบบทั่วถึงประกอบกับผู้บริหารไม่ได้จัดอบรมที่งานที่สามารถทำงานแทนกันได้สำรองเอาไว้ทำให้ขาดทักษะการทำงาน เมื่อที่งานที่รับผิดชอบหน้าที่ดังกล่าวติดภารกิจส่งผลให้งานหยุดชะงักไม่สามารถสืบสานงานต่อได้

สำหรับประเด็นการศึกษาคุณงานนอกสถานที่เพื่อกระตุ้นทางความคิดของบุคลากรนั้นผู้บริหารสมควรศึกษาก่อนว่าน่าจะได้ประโยชน์อะไรกลับมาจากการศึกษาคุณงาน สมควรแสดงการตั้งความคาดหวังต่อผลของการศึกษาคุณงาน จัดวางหน้าที่ วางแผนการ กำหนดหมายกำหนดการไว้ล่วงหน้า มีการจัดบันทึกการคุณงานเพื่อนำผลกลับมาพัฒนาโรงเรียน ผู้บริหารไม่สมควรแสดงออกว่าการศึกษาคุณงานนี้เป็นแค่การพักผ่อนไปในตัว เพราะจากประสบการณ์ของผู้บริหารหลายท่านให้ข้อคิดเห็นสอดคล้องกันว่าจะทำให้บุคลากรรู้สึกแค่เป็นการท่องเที่ยวพักผ่อนเท่านั้นโดยไม่ค่อยให้ความสนใจต่อผลหรือสาระสำคัญของการศึกษาคุณงาน น่าจะเป็นเหตุนี้เองทำให้การศึกษาคุณงานไม่เกิดประสิทธิผล ผลสุดท้ายทำให้ผู้บริหารไม่ยอมจัดให้ศึกษาคุณงานเพราะรู้สึกเสียเวลา และไม่คุ้มค่าต้องงบประมาณที่เสียไป สำหรับวิธีการกระตุ้นทางปัญญาอื่นๆที่เช่นกันผู้บริหารสมควรแสดงความจริงจัง และคาดหวังต่อผลที่จะได้รับเพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของโรงเรียนได้

5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเป็นกระบวนการการปฏิสัมพันธ์ที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยผ่านการทำงานร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน ใช้ชีวิตร่วมกัน ส่วนการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันของท่านรอซูลกับบรรดาสาวกในรูปแบบปฏิสัมพันธ์กลุ่ม (ยามาอะฮ์ฮาลาเกาะฮ์) โดยผ่านการสื่อสารแลกเปลี่ยน ปรึกษาหารือ คลุกคลีใช้ชีวิตร่วมกัน จนสามารถรู้สารทุกข์สุกดิบของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลทำให้เกิดความรักสมัครสมานสามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน มีเจตคติร่วมกัน มีพันธกิจร่วมกัน มีผู้นำคนเดียวกัน มีศรัทธาร่วมกันสอดคล้องกับคำสอนอิสลาม ดังนั้นคุณสมบัติสำคัญของการทำงานเป็นทีม คือ ควรมีการทำงานไปพร้อม ๆ กับมีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน อิสลามต้องการให้มีการปรึกษาหารือ (ชुरอ) และการแก้ปัญหาร่วมกัน เพื่อให้สมาชิกของทีมเกิดความรู้สึกต่อปัญหาแนวทางแก้ไขปัญหาต่างๆ ร่วมกัน ดังนั้นหลักการปรึกษาหารือจึงถูกประทานลงมา

ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล สมควรนำหลักการดังกล่าวข้างต้นไปประยุกต์ใช้ในการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และผู้บริหารสมควรมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้บริหารสมควรยึดถือความแตกต่างระหว่างบุคคล คนเรานั้นมีความรู้ความสามารถแตกต่างกันการที่ผู้บริหารจะใช้

บุคลากรทำงานจะต้องคำนึงถึงความสามารถของบุคคลด้วย และให้ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานด้วย ส่วนบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลได้เสนอแนะอีกว่าผู้บริหารสมควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองโดยผู้บริหารสนับสนุนเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนศึกษาต่อ และอบรมทำให้ครูมีคุณภาพเพิ่มขึ้นส่งผลเป็นอย่างมากต่อคุณภาพการทำงานและการจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียน

6. ด้านการถือกุหลอมรับเป้าหมายกลุ่ม

บทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนคือการสร้างความเข้าใจตรงกันเกี่ยวกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และจุดประสงค์การทำงานขององค์กร สร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรทุกคนได้ผูกพันอยู่กับเป้าหมายขององค์กรเพื่อทำงานทุกอย่างมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือใช้เวทีการประชุมเพื่อลำดับความสำคัญของเป้าหมายกลุ่มว่าเรื่องใดเป็นวาระเร่งด่วนต้องทำก่อนและหลัง ประเมินผลเพื่อวางแผนลงมือปฏิบัติปรับปรุงแก้ไขส่วนที่บกพร่องและพัฒนาส่วนที่ดีแล้วให้ดียิ่งๆ ขึ้น (PDCA) ดังนั้นผู้บริหารที่มีคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านการถือกุหลอมรับเป้าหมายกลุ่ม โดยเกิดจากผลของการร่วมตัวประชุมและร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำการชี้แจง ทำความเข้าใจ ย้ำเตือน เกี่ยวกับเป้าหมายของกลุ่ม อีกทั้งประมวลเป้าหมายส่วนบุคคลให้เกื้อหนุนสู่เป้าหมายองค์กร พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมายองค์กร และประเมินความก้าวหน้าของงานที่ได้มอบหมายตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และวางแผน และลงมือปฏิบัติตามแผนต่อไป

อิสลามให้ความสำคัญกับการรักษาหรือในทุกกิจการการทำงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการรักษาหรือจะเห็นว่าแม้กระทั่งท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ก็ยังรักษาหรือกับบรรดาศอฮาบะฮ์ของท่าน

เป้าหมายและจุดประสงค์ปลายทางของการจัดการการศึกษาอิสลามมี 3 ข้อหลัก ได้แก่ เพื่อสร้างมนุษย์ที่มีความศรัทธา (อิหม่าน) ต่ออัลลอฮ์ เพื่อสร้างมนุษย์ที่ยำเกรงต่ออัลลอฮ์ (ตักวา) เพื่อสร้างมนุษย์ที่มีทักษะมีความรู้ทั้งสามัญและสายอาชีพเพื่อดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารต้องตั้งเป้าหมายของโรงเรียนที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับจุดประสงค์ปลายทางของการศึกษาอิสลามด้วย

ดังนั้นภาพที่ผู้บริหารแสดงออกทั้งด้านกายภาพและนามธรรม เช่น สิ่งแวดล้อมของโรงเรียน วัฒนธรรมขององค์กร รวมทั้งทุกอย่างที่ได้สัมผัสที่ได้รู้สึกจากสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนที่สร้างขึ้นเพื่อการอบรมบ่มนิสัยและการเรียนการสอนของนักเรียน และเพื่อสมาชิกขององค์กรจำเป็นต้องมีความสอดคล้องเกื้อกูลไปในทิศทางเดียวกันกับเป้าหมาย

และจุดประสงค์ปลายทางของการศึกษาอิสลามดังกล่าวข้างต้นอันจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการจัดการการเรียนการสอนของโรงเรียน และเป็นการเสริมสร้างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูลได้

Prince of Songkla University
Pattani Campus