

ด้วยพระนามของอัลลอฮ ﷻ ผู้ทรงกรุณาปรานี ผู้ทรงเมตตาเสมอ



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดปัตตานี

Creative Leadership of Islamic Private School Administrators in Pattani Province

รอซียะห์ ลาเต๊ะ

Roseeyah Lateh

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

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

Prince of Songkla University

2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน
ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ผู้เขียน นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ

สาขาวิชา การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทร)

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทร)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุซัง)

.....กรรมการ
(ดร.อับดุลฮากีม เอ็งปียา)

.....กรรมการ
(ดร.เนาวรัตน์ ตรีไพบูลย์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการ
การศึกษาอิสลาม

.....
(ศาสตราจารย์ ดร.ดำรงศักดิ์ ฟาร์รุ่งสา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทร)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และไม่ได้ถูกใช้
ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ)

นักศึกษา

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ชื่อวิทยานิพนธ์	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี
ผู้เขียน	นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ
สาขาวิชา	การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 127 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 357 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 484 คน ใช้ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน
- 3) ประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไข

ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำคือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

Prince of Songkla University
Pattani Campus

Thesis Title	Creative Leadership of Islamic Private School Administrators in Pattani Province
Author	Ms. Roseeyah Lateh
Major Program	Islamic Educational Administration and Management
Academic Year	2017

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate creative leadership of Islamic private school administrators in Pattani province 2) to compare their creative leadership based on gender, age, educational level, experiences and school size and 3) to propose guidelines for developing creative leadership of school administrators. This study employed survey research methodology and the samples used in this study consisted of 127 school administrators and 357 teachers from Islamic private schools in Pattani province, total was 484 samples. Non-Structured interview and questionnaires were used in the data collection, and statistical analysis, was Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows:

1) Level of creative leadership of the school administrators in Islamic private school in Pattani province was high in both overall level and each dimensional level.

2) The comparative study of their creative leadership showed that there were no significant differences in both overall and each dimensional level based on gender, age, educational level and their experiences except the school size.

3) As regard to the proposed guidelines for developing creative leadership, this study shows that there are five aspects that the administrators should be aware of namely imagination, flexibility, vision, motivation and trust. Imagination aspect, it can be illustrated that the administrators should be smart, knowledgeable and be

able to solve problems wisely and creatively and be the leader of change for creating better quality of school development. Flexibility aspect, it shows that they should be adaptable to different situations and be able to adjust certain activities appropriately. Moreover, they should let their employees express their views and opinions freely. Vision aspect, the administrators should be skillful in vision building to serve as a starting point for developing schools quality. Also, they should be creative problem solvers and analysts in order for them to develop schools toward achieving excellence. Motivation aspect, potential leaders should be skillful in leadership development. In other words, they should know how to encourage and motivate teachers to work in schools and create their quality works which are visible to the society. And trust aspect, the administrators should build trust in teachers and help them to build self-confidence in their teaching and learning management or encourage them to express their views towards schools' activities. Furthermore, teachers' discussion floor should be provided to initiate and produce teaching innovations.

موضوع البحث	القيادة الإبداعية للإداريين في المدارس الخاصة الإسلامية بمحافظة الفطاني
الباحث	راسية لاتييه
التخصص	الإدارة والاقتصاد في التربية الإسلامية
العام الجامعي	1439 هجرية

مستخلص البحث

هذه الدراسة تهدف إلى ما يلي: (1) لدراسة القيادة الإبداعية للإداريين في المدارس الخاصة الإسلامية بمحافظة الفطاني، (2) لمقارنة القيادة الإبداعية للإداريين فيها على أساس الجنسية والعمر ومستوى التعليم وخبرة العمل وحجم المدرسة، و (3) جمع الإقتراحات لتنمية القيادة الإبداعية للإداريين في المدارس الخاصة الإسلامية بمحافظة الفطاني. استخدمت هذه الدراسة أبحاث المسح والمجموعة المستهدفة استخدمت في هذا البحث تحوي على 127 شخصا من الإداريين في المدارس الخاصة الإسلامية بمحافظة الفطاني، و357 شخصا من المعلمين فيها، وعددهم 484 شخصا. واستخدمت الداسة الحوار الحروا الإستبيان للوصول الى جمع المعلومات المتعلقة بالبحث، وكذلك الإحصاء للبحث الذي يحتوي على قيمة النسبة المئوية وقيمة المعدل الحسابي وقيمة المتغيرة واختبار (t-test) واختبار (F-test).

وتوصل الباحث إلى النتائج التال:

- (1) مستوى القيادة الإبداعية للإداريين في المدارس الخاصة الإسلامية بمحافظة الفطاني على وجه العموم المستوى الكثير.
- (2) مستوى مقارنة القيادة الإبداعية للإداريين فيها على مختلف الجنسية والعمر ومستوى التعليم وخبرة العمل لا تختلف آراء العاملين باستثناء الحجم المدرسة.
- (3) هذه الدراسة تبين أن هناك خمسة جوانب من الإقتراحات لتنمية القيادة الإبداعية للإداريين في المدارس الخاصة الإسلامية بمحافظة الفطاني هي يجب أن يكون الإداريين على الخيال، المرونة، الرؤية، التحفيز والثقة. جانب الخيال هو ينبغي أن يكون الإداريين أذكاء وقادرة على حل

المشكلات بحكمة وإبداع ويكون قادة التغيير لتحسين نوعية التطوير المدرسي. وجانب المرونة هي تنبغي أن تكون الإداريين قابلة للتكيف مع المواقف المختلفة وقادرة على ضبط بعض الأنشطة ونبغي عليهم السماح لموظفيهم بالتعبير عن آرائهم وآرائهم بحرية. وجانب الرؤية هي تنبغي أن تكون الإداريين ماهرين في بناء الرؤية لتطوير المدارس، ويكون بالمبدعين في حل المشاكل والمحللين. وجانب التحفيز هو ينبغي أن يكون الإداريين يعرفوا كيفية تشجيع وتحفيز المعلمين للعمل في المدارس وإنشاء أعمالهم ذات الجودة والتي تمكن رؤيتها للمجتمع. وجانب الثقة هي تنبغي أن تكون الإداريين تعزيز ثقة المعلمين في إدارة التعلم والتدريس أو التعبير عن وجهات نظرهم تجاه أنشطة المدارس، وينبغي توفير أرضية مناقشة للمدرسين لبدء وابتكار ابتكارات تعليمية.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

กิตติกรรมประกาศ

การสรรเสริญทั้งหมดเป็นเอกสิทธิ์ของอัลลอฮ์ ผู้ทรงอภิบาลแห่งสากลจักรวาล ผู้ทรงประทานความโปรดปรานให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี และขอความสันติจงประสบแต่ท่านรอซูล ﷺ ผู้ทรงเปี่ยมด้วยคุณธรรมอันสูงส่ง อันเป็นแบบอย่างแก่มวลมนุษย์ วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะไม่ประสบความสำเร็จได้หากปราศจากความช่วยเหลือจากเอกองค์อัลลอฮ์ ﷻ และด้วยความร่วมมือจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยีสุนทร ผู้ประสพวิชาความรู้และให้คำแนะนำต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยต้องขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง และดร.อับดุลฮาكيم เอ็งเปีย ที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จนทำให้วิจัยสำเร็จไปด้วยดีทุกประการ

ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่ทำให้วิทยานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณคณาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสอนทุกท่านที่ได้เสียสละเวลา อุทิศตนในการรวบรวมองค์ความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ อันทรงคุณค่าตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการวิจัย ขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ได้มอบทุนอุดหนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณพ่อมอริ ลาเต๊ะ คุณแม่ยีชะ ลาเต๊ะ และนายมุฮัมมัดนาเซ ลาเต๊ะ พี่ชายของข้าพเจ้า ตลอดจนญาติมิตรสหายทุกคนที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจอย่างดียิ่ง ทำให้ผู้วิจัยมีความพยายามและอดทน สามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ขอพรจากเอกองค์อัลลอฮ์ ﷻ ทรงประทานความโปรดปราน ความเมตตาปรานี และความดีงามทั้งหลายแก่ทุกท่านที่มีส่วนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี อามีน

รอซียะห์ ลาเต๊ะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRAT.....	(7)
مستخلص البحث.....	(9)
กิตติกรรมประกาศ.....	(11)
สารบัญ.....	(12)
รายการตาราง.....	(14)
ตารางปริวรรตพยัญชนะอาหรับ-ไทย.....	(16)
ตารางปริวรรตอักษรอาหรับ-อังกฤษ.....	(18)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและปัญหาของการวิจัย.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 คำถามการวิจัย.....	6
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	6
1.5 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	7
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
2.1 สภาพการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.....	11
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	15
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	22
2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์.....	27
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	76

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	82
3.1 แบบแผนการวิจัย.....	82
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	82
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	84
3.4 การสร้างเครื่องมือ.....	86
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	86
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	87
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	89
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ.....	89
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม.....	89
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร.....	92
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร.....	101
4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหาร.....	108
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	121
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	123
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	128
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	139
บรรณานุกรม.....	141
ภาคผนวก.....	152
ประวัติผู้เขียน.....	226

รายการตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม.....	29
2	แสดงจำนวนประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลามจังหวัดปัตตานี.....	83
3	แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	84
4	จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี.....	90
5	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.....	92
6	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ.....	93
7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านความยืดหยุ่น.....	94
8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านวิสัยทัศน์.....	96
9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านแรงจูงใจ.....	98
10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านความไว้วางใจ.....	99
11	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ.....	101
12	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ.....	102

รายการตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
13	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	103
14	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน.....	104
15	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	105
16	เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านจินตนาการ เป็นรายคู่.....	106
17	เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความยืดหยุ่น เป็นรายคู่.....	106
18	เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านวิสัยทัศน์ เป็นรายคู่.....	107
19	เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านแรงจูงใจ เป็นรายคู่.....	107
20	เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความไว้วางใจ เป็นรายคู่.....	108
21	แสดงความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.....	108

ตารางเปรียบเทียบอักษรอาหรับ-ไทย

วิทยาลัยอิสลามศึกษา

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะไทย
ا	อลีฟ	อ
ب	บ่า	บ
ء	ฮัมซะฮฺ	อ. (อในกรณีเป็นตัวสะกดสุดท้าย)
ت	ต่า	ต
ث	ซ่า	ซ
ج	ญีม	ญ (จญ์ ในกรณีเป็นตัวสะกด)
ح	ห่า	ห มีข้อยกเว้น เช่น มุฮัมมัด รอฮีม
خ	คอฮ์	ค
د	ดาล	ด
ذ	ซาล	ซ
ر	รอฮ์	ร
ز	ซาย	ซ
س	สีน	ส มีข้อยกเว้น เช่น มูซา อีซา
ش	ชีน	ช
ص	ศอด	ศ
ض	ฎอด	ฎ
ط	ฏอฮ์	ฏ
ظ	ซอฮ์	ซ
ع	อัยน	อ
غ	ฆอยน	ฆ
ف	ฟาฮ์	ฟ
ق	กอฟ	ก
ك	กาฟ	ก

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะไทย
ل	ลาม	ล
م	มีม	ม
ن	นูน	น
هـ	ฮาอ	ฮ (ในกรณีเป็นตัวสะกดใช้ ฮ)
و	วาว	ว
ي	ยาร์	ย
(الفتحة)		◌ِ (ในกรณีมีตัวสะกด เช่น มัรวาน อาดัม ฯ) ะ , -าะ (อี ในกรณีมีตัวสะกด) ละ สระในบางกรณี เช่น อลี บนี ฯ
(الكسرة)		◌ِ
(الضمة)		◌ِ
(الفتحة الممدودة)		◌ِ (อ ในกรณีมีตัวสะกด เช่น อัลฟา ร็อบ ฯ)
(الكسرة الممدودة)		◌ِ
(الضمة الممدودة)		◌ِ
ال-الشمسية		อัล-ตามด้วยพยัญชนะตัวแรกของคำต่อไป เช่น อัดดีน อักกี๊นฯ
ال-القمرية		อัล ตามด้วยคำต่อไป โดยไม่ต้องเว้น วรรค เช่น อัลกูราน อัลลอฮ อัลอิสลาม ฯ

ตารางเปรียบเทียบอักษรอาหรับ-อังกฤษ
ของห้องสมุดรัฐสภาอเมริกา

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะอังกฤษ
ا	อลีฟ	a
ب	บ่า	b
ء	ฮัมซะฮ์	'a, 'i, 'u
ت	ต่า	t
ث	ซ่า	th
ج	ญีม	j
ح	ฮ่า	h
خ	คอฮ์	kh
د	ดาล	d
ذ	ซาล	dh
ر	ร่อ	r
ز	ซาย	z
س	ซีน	s
ش	ชีน	sh
ص	ศอด	s
ض	ฎอด	d
ط	ฏอฮ์	t
ظ	ซอฮ์	z
ع	ฮัยน	'a, 'i, 'u
غ	ฆอยน	gh
ف	ฟ่า	f
ق	กอฟ	q
ك	กาฟ	k

พยัญชนะอาหรับ	คำอ่าน	พยัญชนะอังกฤษ
ل	ลาม	l
م	มีม	m
ن	นูน	n
هـ	ฮ่าฮ์	h
و	วาว	w
ي	ย่าฮ์	y
ة، ة	ตาฮ์	h,t
(الفتحة)	_ا , اِ , اَ	a ,ay, aw
(الفتحة الممدودة)	_ا	ā
(الكسرة)	_ا	i
(الكسرة الممدودة)	_ا	ī
(الضمة)	_ا	u
(الضمة الممدودة)	_ا	ū
ال-الشمسية		al-_ (al-Tirmidhiy)
ال-القمرية		al-_ (al-'Islāmiyah)
الكسرة المشددة		iyy
الضمة المشددة		uww

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและปัญหาของการวิจัย

จากสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทย ก็ส่งผลให้ประสบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ มากมายอาทิเช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย เป็นต้น อย่างไรก็ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีเพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ทั้งนี้การที่องค์กรมีประสิทธิภาพก็ส่งผลให้สังคมมีความน่าอยู่และสามารถก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำยุคใหม่

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้ตามให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยการใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การรักษาคำพูด มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เอาจริงเอาจัง มีความอดทน เสียสละและมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ภาระหน้าที่ของผู้นำ คือ การสร้างคนให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556: 21) และหนึ่งในนิยามที่ดีของคำว่า “ผู้นำที่ดี” คือ นิยามที่ให้โดยเดมมิง (Deming) ซึ่งเขาได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีคือผู้ที่สามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นกับผู้อื่น รับฟัง และให้อภัยต่อความผิดของพวกเขาเหล่านั้น จะเห็นได้ว่า ศาสนาอิสลามก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ดังคำกล่าวของท่านรอซูล ﷺ ที่ว่า

لا يجل لثلاثة يكونون يفلاة من الأرض إلا أمرواعليهم أحدهم

ความว่า “ไม่สมควรแก่บุคคลสามคนเมื่ออยู่ในที่เดียวกันแล้ว แต่หนึ่งในจำนวนสามคนนั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ”

และนอกจากนี้ยังมีหะดีษบทอื่นที่ท่านรอซูล ﷺ ได้กล่าวว่า

إِذَا خَرَجَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ لِيُؤْمَرُوا عَلَيْهِمْ

ความว่า “เมื่อบุคคลสามคนออกเดินทาง (มุซาฟิร) หนึ่งในจำนวนคนดังกล่าวจะต้องเป็นผู้นำ”

จากทั้งสองหะดีษข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ทุก ๆ กิจการจำเป็นจะต้องมีผู้นำในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาที่ดีขององค์กร และผู้นำที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร จึงจะสามารถพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อศึกษาแบบอย่างของท่านรอซูล ﷺ ผู้ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากฮาร์ท (Hart) ว่าเป็นผู้ทรงอิทธิพลสุดในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติ จะพบว่า ท่านรอซูล ﷺ ได้ปฏิบัติต่อผู้นำทั้งหลายในหมู่ศอฮาบะฮ์โดยการรับฟังพวกเขา ร่วมปรึกษาในเรื่องสำคัญ รวมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่พวกเขา นอกจากนั้นแล้วท่านรอซูล ﷺ ยังเป็นผู้ที่มีความอ่อนโยนและให้อภัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับคำกล่าวของเดมิง (Deming) ที่มีสาระใกล้เคียงกับคำสอนของอิสลาม (Naceur, แปลโดยนิเลาะ แวอุซซิง, 2548: 118) ซึ่งปรากฏในโครงการดังนี้

﴿فِيمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِن لَّهُمْ لَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾﴾

ความว่า “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮ์นั่นเอง เจ้า (มุฮัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขาและถ้าหากเจ้าเป็นผู้ประพฤติหยาบช้า และมีใจแข็งกระด้างแล้วไซ้ร้ แน่نونพวกเขา ก็ยอมแยกตัวออกไปจากรอบ ๆ เจ้ากันแล้ว ดังนั้นจงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขออภัยให้แก่พวกเขาด้วยและจงปรึกษาหารือกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้วก็จงมอบหมายแต่อัลลอฮ์เถิด แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย” (ซูเราะฮ์ อาละอิมรอน: 159)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ รวมทั้งระดับโลก ซึ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผลล้วนขึ้นอยู่กับความคิดและแนวปฏิบัติของผู้นำเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 2)

อนึ่งการยอมรับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีมานานแล้วตั้งแต่ในอดีต สำหรับการกำหนดการบริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพเพิ่งจะเกิดขึ้นหลังจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งนำไปสู่การออกพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และมีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และประกาศโดยคุรุสภา อย่างไรก็ตามพบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติในปัจจุบันยังปฏิบัติได้ยังไม่เต็มที่ทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนา ตลอดจนการดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นไปได้ไม่สมบูรณ์นัก อีกทั้งยังไม่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมืออาชีพได้ตามมุ่งหวัง ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันการผลิตและพัฒนาผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัวผู้บริหารสถานศึกษาเองจำเป็นต้องร่วมผลิตและร่วมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่จะช่วยให้การบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่คุณภาพที่พึงประสงค์ต่อไป (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 111)

Harris (2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders” ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับการสร้างความเชื่อมั่นของแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีคุณลักษณะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) โดยภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มาจากความคิดเห็นตรงกันและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ ทุกระดับ โดยปราศจากการยึดมั่นถือมั่น (Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo) (อ้างถึงใน กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

อนึ่ง อีระ รุญเจริญและวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น ด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

นอกจากนั้นไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ เพื่อฝ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ ตลอดจนจนเป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น

จากการวิจัยของวิมล จันทร์แก้ว (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยงและผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผนวกกับผลการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริหารเวลา และผลการวิจัยของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มี

ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเกณฑ์ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิด และปัจจัยความรู้เชิงลึก โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 68

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ จึงกล่าวได้ว่า ในยุคสังคมปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดถือ ด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี นับว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้ นับว่าเป็นคุณูปการสำหรับวงการศึกษาศาสนาอิสลามที่สำคัญยิ่ง

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ทำห้ายและสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาตามบริบทและโลกทัศน์อิสลาม

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

1.2.3 เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1.3 คำถามการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อมุ่งตอบคำถามการวิจัยที่สำคัญ 3 ข้อ ดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีอยู่ในระดับใดบ้าง

1.3.2 ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนมีความแตกต่างกันหรือไม่

1.3.3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีเป็นอย่างไร

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ใน 5 ด้าน ดังนี้

1. จินตนาการ (Imagination)
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)
3. วิสัยทัศน์ (Vision)

4. แรงจูงใจ (Motivation)

5. ความไว้วางใจ (Trust)

1.4.2 ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในปีการศึกษา 2559 ซึ่งแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 195 คน ครูผู้สอน จำนวน 5,288 คน จาก 65 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน ครูผู้สอน จำนวน 357 คน จาก 56 โรงเรียน

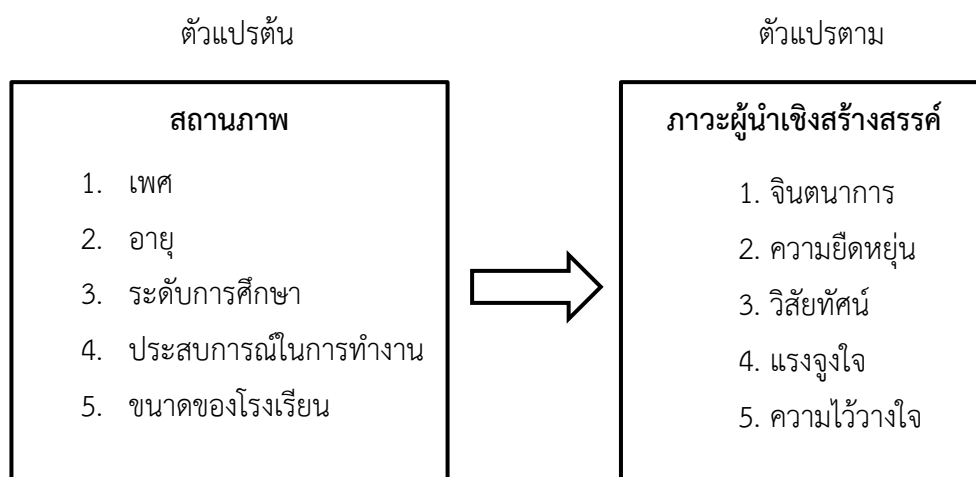
1.4.3 ตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จาก 16 แนวคิด ได้แก่ Chernin (2001), Bennis (2002), Couto & Eken (2002), Sousa (2003), Guntern (2004), Parker & Begnaud (2004), Palus & Horth (2005), Casse & Claudel (2007) Danner (2008), Stoll & Temperley (2009), Harris (2009), Delich (2010), Ubben, Hughes & Norris (2010), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556), บุญนาค ทับทิมไทย (2557) ซึ่งสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้ คือ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ 5) ด้านแรงจูงใจ และ5) ด้านความไว้วางใจ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1.6.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้นโดยมีรายละเอียดดังนี้

1) **จินตนาการ** หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) **ความยืดหยุ่น** หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ ตลอดจนมีความ

อดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3) วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูป แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่ และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

4) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการ มีความกระตือรือร้น มีความยุติธรรม มีความศรัทธาและทุ่มเท มีการโน้มน้าวใจ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5) ความไว้วางใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิด การให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

1.6.2 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนวิชาศาสนาควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1.6.3 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่สอนทั้งศาสนาและสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1.6.4 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1.7.1 ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำและความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

1.7.2 เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

1.7.3 ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย โดยมีขอบข่ายการนำเสนอ ดังนี้ คือ

- 2.1 สภาพการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 สภาพการบริหารการศึกษาของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

2.1.1 ประวัติความเป็นมาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นสถาบันการศึกษาปอเนาะ ประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ซึ่งเป็นโรงเรียนเอกชนตามมาตรา 15 (1) และมาตรา 15 (2) โดยมีวิวัฒนาการถือกำเนิดในสองรูปแบบ รูปแบบแรก คือ โรงเรียนราษฎร์ที่สอนศาสนาอิสลามรูปแบบที่สอง คือ จากปอเนาะที่แปรสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนที่สอนศาสนาอิสลาม

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามรูปแบบแรกโดยถือกำเนิดมาจากโรงเรียนเอกชนที่สอนศาสนาอิสลาม ซึ่งก่อตั้งโดย หะยีสุหลง บินอับดุลกอเดร์ โรงเรียนนี้มีชื่อว่ามัдрอสะฮ์ อัลมุอริฟวาฎฎะนียะฮ์ ฝะฎฎอนี ซึ่งถือเป็นโรงเรียนราษฎร์ที่สอนศาสนาอิสลามโรงเรียนแรกในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (อิบรอฮีม ฌรงค์รักษาเขตและคณะ, 2551: 198-199)

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามรูปแบบที่สอง กำเนิดมาจากระบบปอเนาะ ซึ่งได้แปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์ที่สอนศาสนาอิสลามและเปลี่ยนมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามโดยรัฐได้กำหนดนโยบายเป็นระยะ ๆ ดังนี้

ปีพ.ศ. 2504 รัฐได้พยายามเข้ามาควบคุมปอเนาะ โดยการออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะในภาคการศึกษาที่สอง พุทธศักราช 2504 ประกาศใช้เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม พ.ศ. 2504 โดยให้ปอเนาะต่าง ๆ มายื่นเรื่องขอจดทะเบียน ผลจากการใช้ระเบียบนี้

ปรากฏว่าตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ถึง พ.ศ. 2507 มีปอเนาะที่จดทะเบียนกับทางราชการจำนวน 171 ราย ซึ่งรัฐบาลได้ให้การสนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือในการปรับปรุงอาคารสถานที่ หลักสูตรการสอน ทั้งวิชาศาสนา วิชาสามัญและวิชาชีพ ตลอดจนการวัดผลให้เป็นไปตามหลักสูตรตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะ ในภาคการศึกษาที่สอง พ.ศ. 2504

ในปีพ.ศ. 2508 รัฐบาลได้อนุมัติให้กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมปอเนาะที่จดทะเบียนแล้วได้แปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 มีการปรับปรุงการเรียนการสอน จัดให้มีอาคารเรียนเอกเทศ สอนวิชาศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญเท่า นั้นจึงจะได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนจากรัฐ

ต่อมาในปีพ.ศ. 2525 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 ให้โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามที่จัดตั้งตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์เป็นโรงเรียนเอกชนตามพระราชบัญญัตินี้ โรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามจึงเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขตและคณะ, 2551: 198-200)

หลังจากนั้นการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามก็ได้รับการเปลี่ยนแปลงมาเป็นช่วง ๆ จนกระทั่งปัจจุบัน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ หลักสูตรและการสอน อาคารสถานที่ ตลอดจนการสนับสนุนทางการเงินจากรัฐบาล จนกระทั่งเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เช่นเดียวกับโรงเรียนอื่น ๆ โดยทั่วไป ภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเน้นพัฒนา ด้านการบริหารและวิชาการโดยเฉพาะการเร่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนทั้ง 3 สายวิชา คือ วิชาศาสนา วิชาสามัญ และวิชาชีพให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยปรับปรุงหลักสูตรวิชาศาสนาและวิชาสามัญ เพื่อลดจำนวนชั่วโมงให้น้อยลงโดยให้มีการผสมผสานวิชาศาสนาและวิชาสามัญเข้าด้วยกัน จัดโครงการสร้างหลักสูตรในระดับต้นให้เรียนวิชาศาสนาและวิชาสามัญส่วนรายวิชาภาษาอาหรับให้เรียนในระดับกลางและระดับสูง ซึ่งสามารถจำแนกโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ 3 ประเภท คือ

- 1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่สอนวิชาศาสนาอย่างเดียว

2) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15 (1) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเปิดสอนวิชาศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ หรือวิชาชีพ ในระบบโรงเรียนและได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนตามมาตรา 15 (1)

3) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มาตรา 15 (2) เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเปิดสอนวิชาศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญหรือวิชาชีพ

นอกจากนี้ยังมีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่จดทะเบียนเป็นโรงเรียนเปิดสอนสามัญศึกษา ซึ่งจะจัดการเรียนการสอนด้วยการบูรณาการอิสลามในวิชาสามัญ และบรรยากาศโรงเรียนให้เป็นบรรยากาศอิสลาม หรือกล่าวได้ว่าจดทะเบียนเป็นโรงเรียนเอกชนสามัญทั่วไป (ขอสนัะห์หะยีเซ็ง, 2560: 13)

2.1.2 ประเภทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงจากปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามและมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จนถึงปัจจุบันโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ถือว่าเป็นโรงเรียนประเภทหนึ่งตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 ที่ได้บัญญัติโรงเรียนเอกชนออกเป็นโรงเรียนเอกชนในระบบและโรงเรียนเอกชนนอกระบบ ซึ่งโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจัดอยู่ในประเภทโรงเรียนเอกชนทั้งในระบบและนอกระบบและสามารถจำแนกโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ 3 ประเภท คือ

1) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญในระบบ เป็นโรงเรียนที่มีจัดการศึกษาตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หรือหลักสูตรที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเปิดสอนวิชาศาสนาอิสลามควบคู่กับวิชาสามัญหรือวิชาชีพในระบบโรงเรียน

2) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนอกระบบ เป็นโรงเรียนที่สอนวิชาศาสนาอิสลามอย่างเดี่ยว

3) โรงเรียนเอกชนการกุศล เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาแก่บุคคลที่มีลักษณะพิเศษ หรือผิดปกติทางร่างกาย สติปัญญา หรือจิตใจ ที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

หรือจัดการศึกษาแก่บุคคลที่ยากไร้ หรือเสียเปรียบทางการศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในลักษณะโรงเรียนการกุศลหรือโรงเรียนการศึกษาสงเคราะห์

2.1.3 ระบบการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

หลักสูตรการเรียนการสอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในปัจจุบันมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

1. หลักสูตรอิสลามศึกษาปี พ.ศ. 2546 เป็นไปตามหลักสูตรขั้นพื้นฐานปี พ.ศ. 2544 ดังนี้
 - ช่วงชั้นที่ 1 อิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-3 (อับตีดาอียะฮ์)
 - ช่วงชั้นที่ 2 อิสลามศึกษาตอนต้น ปีที่ 4-6 (อับตีดาอียะฮ์)
 - ช่วงชั้นที่ 3 อิสลามศึกษาตอนกลาง ปีที่ 1-3 (มุตาวัซซีฎาฮ์)
 - ช่วงชั้นที่ 4 อิสลามศึกษาตอนปลาย ปีที่ 4-6 (ชานาวียะฮ์)
2. หลักสูตรวิชาสามัญที่ใช้ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามใช้หลักสูตรเช่นเดียวกับโรงเรียนประเภทสามัญศึกษาทั่วไป มี 3 หลักสูตร ดังนี้
 - 1) หลักสูตรประถมศึกษา (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2533 ใช้เวลาเรียน 6 ปี
 - 2) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2533 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
 - 3) หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. 2533 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
3. หลักสูตรบูรณาการระหว่างวิชาศาสนาและวิชาสามัญ มี 2 หลักสูตร ดังนี้
 - 1) หลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นพ.ศ. 2535 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
 - 2) หลักสูตรอิสลามศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายพ.ศ. 2535 ใช้เวลาเรียน 3 ปี
4. หลักสูตรวิชาชีพโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้นำหลักสูตรวิชาชีพ พระยะสัน 2 หลักสูตร ได้แก่ 1) หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยสารพัดช่าง และ 2) หลักสูตรวิชาชีพพระยะสันของวิทยาลัยชุมชน

ดังนั้นสรุปได้ว่าโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเป็นโรงเรียนที่มีวิวัฒนาการโดยการแปรสภาพมาจากสถาบันการศึกษาปอเนาะ ซึ่งเป็นสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยยึดตำราเรียนเป็นหลักและไม่มีหลักสูตรเป็นลายลักษณ์ มีการบริหารแบบโต๊ะครูบริหารจัดการ ต่อมาเมื่อในปีพ.ศ. 2504-2508 รัฐได้จดทะเบียนปอเนาะและแปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม จากนั้นก็เปลี่ยนมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้หลักสูตรที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนมี 2 หลักสูตร คือ 1) หลักสูตรวิชาศาสนา และ 2) หลักสูตรวิชาชีพและวิชาชีพ

หลังจากการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามก็ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษา พุทธศักราช 2546 ควบคู่กับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 เมื่อภายหลังได้มีการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานใหม่ โดยใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

การพัฒนาและบริหารองค์กรทางการศึกษา ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้มีมาตรฐานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้นั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทและมีอิทธิพลต่อบุคลากรในองค์กร อีกทั้งยังเป็นศูนย์กลางและศูนย์รวมพลังขององค์กร ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้นำในการใช้อิทธิพลอำนาจการและดำเนินการขององค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นปัจจัยสำคัญในการนำพาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ภาวะและทักษะผู้นำมีหลากหลายรูปแบบและหลากหลายแนวทางขึ้นอยู่กับบริบทองค์กรและระดับความสำคัญระหว่างบุคลากรและผลผลิตที่ผู้นำคำนึงถึง (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 176)

2.2.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ผู้นำ เป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมายโดยการแต่งตั้งและเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงานหรือองค์กรให้มีบทบาทหน้าที่เหนือกลุ่ม ดังนั้นผู้นำจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์โดยการกระทำมากกว่าคำพูด สามารถนำพาสมาชิกภายในองค์กรสู่ความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำ (Leadership) ทั้งนี้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 31) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่ชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550: 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้เป้าหมายของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบรรลุผลสำเร็จ

ฉันทนา จันทรบรรจง (2550: 85) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้นำกลุ่ม หรืออีกนัยหนึ่งหมายถึง กระบวนการซึ่งผู้นำให้ความสามารถและอิทธิพลด้านอื่น ๆ ให้แต่ละคนดำเนินกิจการต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กลุ่มกำหนดไว้

ภารตี อนันต์นาวี (2551: 77) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชักนำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2551: 32) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศิลปะหรือกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตามในการที่จะทำให้ผู้ตามมีความเต็มใจ และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

สุนทร โคตรบรรเทา (2551: 116) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกัน ส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ตามต่างกัน

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2552: 1) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ต้องการ

อรอนงค์ โรจน์วัฒนบุลย์ (2553: 16) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในการบริหารอย่างมีศิลปะทั้งการบอกการชี้แนะเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีที่สุด เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556: 26) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมในการแสดงออก หรือมีอิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 181) ได้สรุปความหมายของภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนกระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามความต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป้าหมาย

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (อ้างถึงในกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556: 24) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นกระบวนการ หรือการกระทำที่มีความทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกพร้อมผลักดันให้ผู้อื่นเห็นพร้อมและสามารถทำไปพร้อม ๆ กันได้อย่างซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นผู้นำทางด้านความคิด คิดไตร่ตรองอย่างละเอียดรอบคอบ คิดอย่างเป็นระบบและที่สำคัญจะต้องมีความคิดสร้างสรรค์

ขวัญชนก โตนาค (2556: 18) ได้สรุปความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลในตัวของผู้ นำต่อการดำเนินงานและกิจกรรมของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กร เพื่อให้ประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายข้างต้นจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้นำและผู้ตามในการใช้อิทธิพล เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความสุขในการทำงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและเสริมสร้างให้องค์กรเกิดการพัฒน์ที่กว้างไกลจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ภาวะผู้นำถือเป็นความสามารถของผู้นำในการชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้ไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

2.2.2 คุณลักษณะของผู้นำ

ทักษะที่จำเป็นของผู้นำไม่จำกัดเฉพาะทักษะทางด้านเทคนิคเท่านั้น แต่ยังรวมถึงทักษะเชิงพฤติกรรม ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญยิ่ง ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีทักษะและมีความซื่อสัตย์ ซึ่งหมายถึงผู้นำจะต้องมีความแข็งแรงและมีความศรัทธา หากปราศจากคุณลักษณะใดคุณลักษณะหนึ่งก็จะส่งผลทำให้องค์กรขาดความน่าเชื่อถือและไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคม ดังนั้นคุณลักษณะของผู้นำจึงมีความสำคัญในการสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ดังปรากฏในโองการดังนี้

﴿ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴾ (๓)

ความว่า “แท้จริงคนดีที่ท่านควรจะจ้างเขาไว้คือ ผู้ที่แข็งแรง ผู้ที่ซื่อสัตย์” (อัลเกาะศ็อบ: 26)

﴿ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمُ ﴾

ความว่า เขา (ยูซุฟ) กล่าวว่า “ได้โปรดแต่งตั้งฉันให้ควบคุมการคลังของประเทศ แท้จริงฉันเป็นผู้ซื่อสัตย์ผู้รู้” (ซูเราะฮฺ ยูซุฟ: 55)

Stogdill (อ้างถึงใน จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 195) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า เป็นการช่วยให้สามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คือ 1) ความเฉลียวฉลาด 2) ความพร้อม 3) ความเข้าใจในงาน 4) ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง 6) ความต้องการที่จะรับผิดชอบ และ 7) ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม

DuBrin (2007: 56) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำในองค์การควรมีคุณลักษณะโดดเด่นในเรื่องความฉลาดรอบรู้ (Wisdom) สติปัญญาการรู้จักคิด (Intelligence) และมีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2545: 13) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่า คนที่จะเป็นผู้นำได้ต้องถูกฝึกบริหารความกล้าและการที่จะเป็นคนที่กล้าต่อสู้เพื่อความถูกต้องได้นั้น จะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ คือ มีความคิดความเชื่อในสิ่งที่ตนเห็นว่าถูกต้องดีงาม มีความประสงค์ที่จะแสดงออกซึ่งความคิดความเชื่อนั้น ๆ มีมโนธรรม สัมปชัญญะขั้นสูงที่จะตัดสินใจว่าสิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ ทำในสิ่งที่ตนทำได้ จากที่ตนมีและสถานภาพที่เป็นอยู่ มีความฉลาดรอบรู้ เห็นความเชื่อมโยงของเรื่องราวต่าง ๆ รู้จักแก้ไข เข้าใจผลดีและผลเสีย มีความผูกพันยึดมั่นในความกล้าอย่างคงเส้นคงวาและมีบุคลิกที่เป็นแบบฉบับของตนเอง กล้าแสดงออกถึงความเป็นตัวตน

จิระ หงส์ดารมย์ (2547: 5) ได้สรุปลักษณะการเป็นผู้นำที่ดี คือ มีเป้าหมายแล้วสร้างแรงขับไปให้ถึง มีความอยากเป็นผู้นำ และเห็นว่าจำเป็นต้องมีเพื่อบรรลุเป้าหมายให้ได้ มีความยุติธรรมไม่โอนเอียงตามอำนาจที่ไม่ไปสู่เป้าหมาย มั่นใจในตนเองทุก ๆ ด้าน ทั้งบุคลิก การแต่งกาย การพูด ความกล้าหาญ มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้จริง และมีการควบคุมอารมณ์ได้ดี

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551: 42) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำว่า ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำ ซึ่งการศึกษาภาวะผู้นำนั้นผู้ศึกษามักจะมุ่งเน้นไปที่ประสิทธิผลของผู้นำ โดยถือเกณฑ์ลักษณะส่วนตัว เช่น บุคลิกภาพ ทักษะ และลักษณะทางกายภาพ จากการสำรวจลักษณะจากผู้นำที่มีชื่อเสียง พบว่า ผู้นำที่ประสิทธิผลสูงสุด โดยทั่วไปมักจะมี ความ

ฉลาด กระตือรือร้น ตื่นตัวกับความต้องการของบุคคลอื่น เข้าใจงาน มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความคิดริเริ่ม ชอบแก้ปัญหา มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 210) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำ คือ คุณลักษณะที่ดีของผู้นำมีความรู้ มีความคิดริเริ่ม มีความกล้าหาญ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์และยุติธรรม มีความอดทน มีความตื่นตัวพร้อมอยู่เสมอ มีความรักดีต่อองค์กรและมีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ คุณลักษณะของผู้นำ เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่ผู้นำองค์กรควรมีไม่ว่าจะเป็นความเฉลียวฉลาด ความรอบรู้ ความกระตือรือร้น ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความแข็งแกร่งและศรัทธา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะสามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2.2.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำ (Leader) ถือเป็นบุคคลสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จและมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้นำเปรียบเสมือนเป็นเสาหลักในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานที่เป็นส่วนรวม ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าและความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภายในองค์กร ดังนั้นบทบาทและหน้าที่ของผู้นำถือเป็นสิ่งที่คู่กัน ทั้งนี้มีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 16-17) ได้กล่าวถึง บทบาทของภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ 1) เป็นตัวแทนในทุกสถานการณ์ (Figurehead) 2) เป็นนักพูดที่ดี (Spokesperson) 3) เป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) 4) การสอนงาน (Coach) 5) เป็นผู้สามารถสร้างทีมงานได้ 6) แสดงบทบาททำงานเป็นทีม (Team Player) 7) สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคได้ (Technical Problem Solver) และ 8) การประกอบการ (Entrepreneur)

สมชาติ กิจบรรจง (2545: 24) ได้จำแนกบทบาทและหน้าที่ของผู้นำ ออกเป็น 6 ประการ คือ 1) สร้างความเข้าใจในองค์กรให้เกิดกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 3) การวางแผนและกำหนดงาน 4) การพัฒนาคนทำงาน 5) หาวิธีจะได้รับความร่วมมือจากทีมงาน และ 6) การปรับปรุงตนเอง

นิเลาะ แวอูเซ็ง (2548: 186-187) ได้อธิบายถึงการแสดงบทบาทหน้าที่ด้วยกระบวนการควบคุมการปฏิบัติโดยคอลลีฟะฮุบีนุ คือ ฏออบ โดยสรุปคือ 1) มีการกำหนดมาตรฐานของงานได้ชัดเจน 2) มีการจัดสรรปัจจัยป้อนเข้า อันรวมถึงทรัพยากรและทักษะและอำนาจหน้าที่ 3) มีการค้นหาวิธีการ

ปรับปรุงการปฏิบัติงาน รวมทั้งกำหนดมาตรฐานของงานอย่างต่อเนื่อง การค้นหาอาจจะกระทำโดยผ่านกระบวนการศึกษาวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ หรือโดยวิธีการจัดทำโปรแกรมที่ออกแบบโดยเฉพาะ ซึ่งวัฒนธรรมในที่นี้หมายถึง ความมุ่งมั่นต่อคุณภาพ การมีส่วนร่วมและความผูกพันต่อองค์การ สำหรับโปรแกรมที่ใช้ในองค์การสมัยใหม่อาจจะหมายถึงวงจรคุณภาพ การเชิญบุคคลภายนอกให้คำปรึกษา การฝึกอบรม การวินิจฉัยพัฒนาและการสำรวจผู้บริโภค 4) มีการตรวจสอบด้วยการปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน โดยอาจตรวจสอบจากวัฒนธรรมของความมุ่งมั่นและความผูกพันที่มีอยู่ หรือจากกิจกรรมบางอย่างที่ได้รับการออกแบบโดยเฉพาะ เช่น การวัดและประเมินผล การควบคุมคุณภาพเชิงสถิติ และการสำรวจลูกค้า 5) หากการปฏิบัติงานและผลไม่ได้มาตรฐาน การแก้ไขปรับปรุงจำเป็นต้องกระทำ 6) หากการปฏิบัติงานและผลที่ได้มีมาตรฐาน ควรศึกษาความเป็นไปได้ในการปรับปรุงและพัฒนาอีกต่อไป 7) หากพบวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน มีการกำหนดกลไกการตรวจสอบเพื่อการแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดจากวิธีการดังกล่าวเป็นสิ่งที่ควรกระทำ การแก้ไขอาจกระทำได้ในส่วนของการปฏิบัติงานที่ดำเนินอยู่ตัวบ่อน หรือในส่วนของมาตรฐานที่กำหนดควรระลึกอยู่เสมอว่ามาตรฐานเป็นสิ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะมาตรฐานจะถูกเปลี่ยนทุกครั้งที่มีการค้นพบวิธีการปรับปรุง

การดี อนันต์นารี (2551: 260) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้ผู้นำว่า เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งของผู้บริหารการศึกษาที่กำหนดขึ้นในหน่วยงานทางการศึกษา

ยุทธนา พรหมณี (2554) ได้สรุปบทบาทและหน้าที่ของผู้ผู้นำที่สำคัญ 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกกลุ่มอยู่ร่วมกัน (Maintenance of Membership) คือ จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันในกลุ่ม และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่มทำให้มีความสามัคคีกลมเกลียวกัน

2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective Attainment) คือ เขาจะต้องรับผิดชอบในกระบวนการวิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและเข้าใจได้ และเขาจะต้องทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3) ผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction Facilitation) คือ เขาจะต้องปฏิบัติงานในทางที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติกันด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและเป็นการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 190-191) ได้แบ่งหน้าที่ของผู้นำออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ลักษณะของการควบคุม คือ คนส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้ใครมาควบคุม แต่ในทางปฏิบัติแล้วการควบคุมอยู่ห่าง ๆ จะได้ผลดีตามมาในลักษณะของการติดตามผลงานอาจจะใช้การควบคุมด้วยระบบเอกสาร ระบบของงานที่เกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน หรือเป็นการควบคุมในระบบ ด้วยตัวของมันเองอย่างอัตโนมัติ ลักษณะของการตรวจตราเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้นำ หรือผู้บริหารที่จะต้องติดตามความเคลื่อนไหว หรือผลการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขในเหตุการณ์นั้น ๆ ได้ทันการ

2) ลักษณะของการประสานงาน การประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการประสานงานในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงานถือว่าเป็นความจำเป็นและสำคัญอย่างมากในการปฏิบัติงาน ลักษณะของการวินิจฉัยสั่งการ ของผู้นำถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างหนึ่ง เพราะผู้นำที่ดีจะรู้จักการใช้คนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด การวินิจฉัยสั่งการที่ดีนั้นจะต้องมีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้ทันที ลักษณะของการโน้มน้าวให้ทำงาน ผู้นำมีหน้าที่หลักอย่างหนึ่ง คือ การชวนให้สมาชิกให้ความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์สุจริตและเต็มใจทำงานนั้นๆ ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากที่สุด

3) ลักษณะของการประเมินผลงาน การพิจารณาความดีความชอบตลอดเวลาการทำงานของพนักงานถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญอย่างหนึ่ง เป็นการเพิ่มขวัญและกำลังใจในการทำงานการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีควรกระทำเป็นระยะ ๆ และสามารถแจ้งผลการประเมินได้ทราบเพื่อจะแก้ไขในโอกาสต่อไป หากสามารถประเมินผลงานได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมแล้วปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลย่อมลดน้อยลงไปด้วยเช่นกัน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้นำคือ การงานและความรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ ของผู้นำองค์กรที่ได้รับเลือกแต่งตั้งให้เป็นผู้มีอำนาจและสิทธิในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้การเป็นผู้นำที่ดีควรเป็นบุคคลที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่แนวทางที่ถูกต้อง

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นกระบวนการในการสร้างความเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัว เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้ โดยผ่านกระบวนการหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษคำว่า (Creative Leadership) ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

Arellano & Martin (2002) ได้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า คือ ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspire) อย่างมีเอกลักษณ์เพื่อช่วยให้สามารถเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน (Complex) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดการตอบสนองร่วมกันในเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ด้วยวิธีการใหม่ ๆ

Danner (2008) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และความไว้วางใจ (Trust) ในวิธีการและกระบวนการในภาพรวม นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน เป็นการสนับสนุนให้เกิดความสร้างสรรค์จากบุคคลหนึ่งไปอีกบุคคลหนึ่ง

Min Basadur (2008, อ้างถึงในกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556: 38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นการนำบุคคลอื่นผ่านกระบวนการหรือวิธีการร่วมกัน เป็นการค้นหาและแก้ไขปัญหาด้วยแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ เป็นวิธีการหรือกระบวนการที่เรียบง่ายไม่ยุ่งยาก ซับซ้อนแต่มีผลลัพธ์ดีเยี่ยม

Stoll & Temperley (2009) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า คือ การมีปฏิริยาตอบสนองเชิงจินตนาการในโลกแห่งอนาคตโดยการคิดไตร่ตรอง อย่างละเอียด รอบคอบ ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความกดดันและท้าทาย

Harris (2009) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงานกับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกันกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันเพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับความเชื่อมั่นกับแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) ภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล ที่มีความคิดเห็นตรงกันและมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เป็นภาวะผู้นำที่พัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่และทุกระดับ เพื่อจะได้รับการพัฒนาและส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้น “เป็นภาวะผู้นำที่ปราศจากการยึดมั่นถือมั่น”(Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทายที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม

Puccio, Mance & Murdock (2011: 46) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถในการจูงใจอย่างมีจินตนาการ (Imagination) ด้วยวิธีการและแนวทางใหม่ ๆ

กรองทิพย์ นาควิเชตร (2552) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดีงาม ด้วยการคิดหลายมิติ คิดบวก และการปฏิบัติในวงกว้างและเชิงลึก ที่หลากหลายมิติจากผู้นำ

ธีระ รุญเจริญและวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556: 39) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่า เป็นการตอบสนองเชิงจินตนาการต่อสิ่งต่าง ๆ โดยการนำและประสานงานบุคคลอื่น ด้วยแนวทางหรือวิธีการใหม่ ๆ อย่างท้าทายอีกทั้งยังเป็นผู้สร้างสภาพแวดล้อม เพื่อก่อให้เกิดการริเริ่มสิ่งใหม่สนับสนุนให้ผู้อื่นได้มีความสร้างสรรค์

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกทางกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์ ก้าวไกล มีทักษะประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถชักจูงหรือจูงใจสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.3.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Theory) ได้รับการพัฒนาโดย Ash และ Persall บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “ในโรงเรียนหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคน ซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ มากมาย บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงแต่ผู้บริหารเท่านั้น” แต่หน้าที่ของผู้บริหารคือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ (Productive Leaders) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์นี้มีมุมมองว่า “ครูคือผู้นำ” (Teacher as Leaders) โดยมีครูใหญ่ คือ ผู้นำของผู้นำ (Leader of Leaders) อีกทอดหนึ่งโดยนัยดังกล่าว หน้าที่สำคัญของผู้บริหารจึงไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากร ซึ่งเป็นผู้ใหญ่ของโรงเรียนอีกด้วย

การเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (The Creative Leader) นั้นจำเป็นจะต้องอาศัยทักษะการเอื้ออำนวยของความสะดวก (Facilitation Skills) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากสาระที่เป็นภารกิจหลักของทฤษฎีนี้ได้แก่ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้ (Team Inquiry) การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) การร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) การจินตนาการสร้างภาพของอนาคตที่ควรเป็น (Imaging Future Possibilities) การพิจารณาตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน (Examining Shared Beliefs) การใช้คำถาม (Asking Questions) การรวบรวมวิเคราะห์และแปลความข้อมูล (Collecting Analyzing and Interpreting Data) ตลอดจนกระตุ้นครูอาจารย์การตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์ในเรื่องการเรียนการสอน เป็นต้น ภารกิจดังกล่าวเหล่านี้ล้วนแสดงออกถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ทั้งสิ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

2.3.3 หลักการของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership Principles)

หลักการของการเป็นผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีกระบวนการทัศนคติใหม่ของการเป็นผู้นำเชิงคุณภาพ (Quality Leadership) 10 ประการ ดังนี้ (Ruth Ash and Maurice Persall, 1999: 2)

1. การเรียนรู้แบบทีม (Team Learning) และการคิดอย่างหวังผล (Productive Thinking) และการร่วมมือร่วมใจกันแก้ปัญหา (Collaborative Problem Solving) ควรนำมาใช้แทนกลไกการควบคุม (Control Mechanisms) การตัดสินใจจากเบื้องบน (Top-Down Decision Making) ตลอดจนการบังคับสั่งการให้ทำแบบเดียวกัน (Enforcement of Conformity)

2. ควรจะมีมุมมองว่าครูเป็นผู้นำ และครูใหญ่ของโรงเรียนเป็นผู้นำของผู้นำ โดยผู้นำทั้งหลายเหล่านี้ต้องมีทักษะการตั้งคำถามที่เหมาะสม (คำถามที่ได้คำตอบที่ลุ่มลึก) มากกว่าการแสดงตนว่าเป็นผู้รอบรู้คำตอบของทุกคำถาม

3. ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการไว้วางใจ (Trust) ต่อกันผู้นำจะต้องไม่มีทัศนคติว่าครูและนักเรียนชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ (ทำนองทฤษฎี X ของ McGregor) แต่มีหน้าที่ช่วยให้คนเหล่านี้มีความกล้าต่อการปฏิบัติสิ่งใหม่ ๆ

4. ผู้นำควรปรับเปลี่ยนทัศนคติให้ทุกคนทำตามสิ่งที่สั่งและยึดหลักทำแบบเดียวกัน โดยเป็นการกระตุ้นให้กำลังใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มและค้นคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ของครู

5. ผู้นำควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญกับคน (People) และกระบวนการ (Process) มากกว่างานเอกสารหรืองานธุรการประจำ แต่ควรบริหารเวลาไปกับกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value-Added Activities) ขึ้นด้วย

6. ผู้นำควรเน้นถึงความสำคัญของลูกค้า (Customer-Focused) และยึดหลักการให้บริการทฤษฎีนี้ ถือว่าครูและบุคลากรคือลูกค้าโดยตรงของครูใหญ่ ดังนั้นหน้าที่สำคัญที่สุดของครูใหญ่ก็คือการให้บริการแก่ลูกค้าของตน

7. ผู้นำควรสร้างเครือข่ายให้เกิดการสื่อสารแบบสองทางมากกว่าการกำหนดช่องทางไหลของสารสนเทศเพียงทิศทางเดียว

8. การเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์จำเป็นต้องอาศัยความเอาใจใส่ใกล้ชิด (Proximity) โดยการปรากฏตัวอยู่กับงาน (Visibility) และอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้าของตนผู้นำควรใช้หลักนี้เทศภายในแบบแวเวียน (Managing by Wandering Around: MBWA) ไปยังหน่วยต่าง ๆ ทั่วทั้งโรงเรียนและชุมชนที่

ล้อมรอบโรงเรียน เพื่อไปรับฟังและเรียนรู้ ไปสอบถาม ไปสร้างสัมพันธภาพ และไปเสาะหาแนวทางที่เป็นไปได้ในเรื่องต่าง ๆ

9. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ จะกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Empowering) ให้กับบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ของโรงเรียนและจะทำหน้าที่ปกป้องคนเหล่านี้เมื่อมีการแทรกแซงการทำงานจากภายนอก

10. ผู้นำแบบสร้างสรรค์ต้องมีความสามารถสูงในการปฏิบัติภารกิจอยู่ท่ามกลางสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอน เป็นผู้เรียนรู้การบริหารความเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงนั้น และเป็นผู้ที่ไม่ยึดติดกับสถานภาพเดิมที่เป็นอยู่ (Maintaining Status Quo) ของโรงเรียน

2.3.4 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในฐานะหัวหน้าสูงสุดด้านการเรียนรู้ของโรงเรียน

ในองค์กรหรือหน่วยงานภาครัฐกิจจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าบริหารสูงสุดหรือ (Chief Executive Officer: CEO) มีหัวหน้าสูงสุดด้านการคลังหรือ (Chief Financial Officer: CFO) และมีหัวหน้าสูงสุดด้านสารสนเทศหรือ (Chief Information Officer: CIO) เช่นเดียวกันโรงเรียนในอนาคต ซึ่งมีภารกิจหลักในการจัดการเรียนรู้ก็ต้องมีครูใหญ่เป็นหัวหน้าสูงสุดด้านการเรียนรู้ หรือ (Chief Learning Officer: CLO) โดยการทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional Leader) ซึ่งในอนาคตจะต้องเปิดกว้างสู่การเรียนรู้ใหม่ ๆ ยิ่งขึ้นแม้ว่าการเรียนรู้บางอย่างอาจจะขัดแย้งกับปรัชญาความเชื่อหลักของตนก็ตาม ผู้นำ (CLO) จะต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างทางวิชาการให้สอดคล้องกับสิ่งที่ตนพูดและอยากให้ครูแสดงพฤติกรรมด้านการเรียนการสอนอย่างที่ต้องการ ผู้นำการเรียนรู้ หรือ CLO ต้องทำตนเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (Life-Long Learner) ขยันต่อการเข้าสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเสนอแนวคิดและความรู้ใหม่ ๆ ด้านการเรียนการสอน ชอบการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาชีพจากแหล่งวิชาการที่มีอยู่มากมาย เพื่อนำมาสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคณะครูอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูทำเช่นเดียวกันกับตน คือ การเป็นผู้นำแบบ CLO นั้น สิ่งที่ครูใหญ่ต้องทำและขาดมิได้ ก็คือ การสร้างวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์นวัตกรรมขึ้นในโรงเรียนภายใต้ทุกคนในโรงเรียนจะต้องทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น การวิจัยในชั้นเรียน เป็นต้น ทุกคนพัฒนาอุปนิสัยตนเองในการเก็บรวบรวม (Collecting) วิเคราะห์

ข้อมูล (Analyzing) และแปลความหมายข้อมูล (Interpreting Data) อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำผลที่ได้ไปทำการปรับปรุงด้านวิชาการและการเรียนรู้ของนักเรียนให้บังเกิดผลดีที่สุดอย่างต่อเนื่อง

ด้วยเหตุนี้บทบาทของผู้นำแบบสร้างสรรค์ในฐานะ CLO ของโรงเรียนจึงแตกต่างไปจากการเป็นครูใหญ่ในแนวคิดเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีทักษะสูงของการเป็นผู้ให้บริการ การเป็นผู้ส่งเสริมผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลาของสมาชิกทุกคนในโรงเรียน ผู้นำแบบ CLO จะต้องเป็นผู้นำให้ความช่วยเหลือครูและบุคลากรในการเอาชนะความรู้สึกกลัวต่อการผิดพลาดของตนเหล่านี้ โดยยึดหลัก “ผิดเป็นครู” จะต้องพยายามยกระดับมาตรฐานการทำงานของครูบุคลากรด้วยการส่งเสริมให้แต่ละคนเลือกทำงาน หรือ แก้ปัญหาที่มีความยากสลับซับซ้อนที่ต้องใช้ความคิดสูง ใช้ความเพียรพยายามสูงและพยายามให้แต่ละคนหลีกเลี่ยงงาน หรือ ปัญหาที่ง่าย ซึ่งใครก็สามารถทำได้ส่งเสริมให้ครูเปลี่ยนแนวคิดในการประเมินผลนักเรียนแบบเก่าที่เน้นการให้คะแนนแก่คนที่ตอบคำถามถูกต้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งคำถามหรือโจทย์ง่าย ๆ เพราะนักเรียนจะใช้เวลาพยายามในการเรียนรู้ และใช้ความคิดน้อยแต่ในทางตรงข้ามควรมีการให้คะแนนแก่นักเรียนที่เลือกทำโจทย์ หรือ ปัญหาที่ยากแต่อาจได้คำตอบสุดท้ายอาจไม่ตรงกับที่ครูตั้งไว้ก็ได้ ทั้งนี้เพราะเด็กกลุ่มนี้จะต้องใช้ระดับความคิดและความพยายามสูงกว่าเด็กกลุ่มแรกโดยเฉพาะจะได้กระบวนการ (Process) คิดและการทำงาน รวมทั้งสามารถมองเห็นทางเลือกต่าง ๆ ที่สามารถไปสู่คำตอบสุดท้าย และที่สำคัญเด็กสามารถประยุกต์วิธีการไปใช้กับชีวิตจริงมากกว่าเด็กที่ได้คำตอบถูกต้องแต่ใช้ความพยายามน้อยกว่ามาก (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

2.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผู้บริหารสถานศึกษาต่างก็มีเป้าหมายที่จะพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ แต่จะดำเนินการ หรือบริหารจัดการด้วยวิธีการใดนั้นก็ล้วนมีความแตกต่างกันไป สิ่งที่จะช่วยเสริมศักยภาพในตัวของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ส่วนภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ก็เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง และจากการศึกษาตำรา เอกสารและงานวิจัยพบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้ทำการศึกษา ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยขอนำเสนอเพียงบางส่วน ดังนี้

Parker & Begnaud (2004: 157) ได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) มีความยืดหยุ่น (Flexibility) และ 3) มีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem Solving Ability)

Stoll & Temperley (2009: 13) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่าประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) มีจินตนาการ และ 2) การคิดแบบไตร่ตรอง

Harris (2009: 12) ได้สรุปทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ 1) มีความยืดหยุ่น และ 2) มีความท้าทาย

Ubben, Hughes & Norris (2010: 106) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) มีวิสัยทัศน์ (Vision) 2) มีวัฒนธรรมเชิงบวก (Positive Culture) 3) การบริหารจัดการ (Managing) และ 4) มีปฏิสัมพันธ์ (Interacting)

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) การคิดเชิงวิเคราะห์ 2) การนำการเปลี่ยนแปลง และ 3) จินตนาการ

กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในหนังสือ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์: สิ่งที่ต้องค่าสำหรับทุกคนในอนาคต” ไว้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ประกอบด้วย 1) มีจินตนาการ (Imagination) 2) มีวิสัยทัศน์ (Vision) และ 3) มีความยืดหยุ่น (Flexibility)

จากการศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของนักวิชาการหลากหลายท่าน จะเห็นได้ว่ามีนักวิชาการศึกษาได้มีความคิดเห็นในบางส่วนที่สอดคล้องกันและมีบางส่วนที่แตกต่างกันตามบริบทของการศึกษา และเพื่อให้ได้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของนักวิชาการจากหลากหลายท่าน มาสังเคราะห์กำหนดเป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1. วิสัยทัศน์	2. ความไว้วางใจ	3. การมุ่งทำงานด้วยความสำเร็จ	4. ความยืดหยุ่น	5. สติปัญญา	6. การแก้ปัญหา	7. แรงจูงใจ	8. ความน่าเชื่อถือ	9. การให้ความสนใจ	10. บุคลิกภาพ	11. จินตนาการ	12. ความมุ่งมั่น	13. การให้ความร่วมมือ	14. การสร้างจิตสำนึก	15. การคิดแบบไตร่ตรอง	16. ความท้าทาย	17. การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ	18. วัฒนธรรมเชิงบวก	19. การบริหารจัดการ	20. ปฏิสัมพันธ์	21. การคิดเชิงวิเคราะห์	22. การนำการเปลี่ยนแปลง	23. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล	รวม
Chernin (2001)	✓						✓				✓													3
Bennis (2002)	✓	✓	✓	✓																				4
Couto & Eken (2002)	✓										✓										✓		✓	4
Sousa (2003)				✓	✓	✓	✓																	4
Guntern (2004)	✓				✓		✓	✓																4
Parker & Begnaud (2004)	✓			✓		✓																		3
Palus & Horth (2005)								✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓										6
Casse & Claudel (2007)				✓							✓													2
Danner (2008)		✓		✓																				2
Stoll & Temperley (2009)											✓				✓									2
Harris (2009)				✓											✓									2
Delich (2010)											✓					✓								2
Ubben, Hughes & Norris (2010)	✓																✓	✓	✓					4

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (ต่อ)

องค์ประกอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	1. วิสัยทัศน์	2. ความไว้วางใจ	3. การมุ่งทำงานสู่ความสำเร็จ	4. ความยืดหยุ่น	5. สติปัญญา	6. การแก้ปัญหา	7. แรงจูงใจ	8. ความน่าเชื่อถือ	9. การให้ความสนใจ	10. บุคลิกภาพ	11. จินตนาการ	12. ความมุ่งมั่น	13. การให้ความร่วมมือ	14. การสร้างจิตสำนึก	15. การคิดแบบไตร่ตรอง	16. ความท้าทาย	17. การคิดค้นสิ่งใหม่ๆ	18. วัฒนธรรมเชิงบวก	19. การบริหารจัดการ	20. ปฏิสัมพันธ์	21. การคิดเชิงวิเคราะห์	22. การนำการเปลี่ยนแปลง	23. การปฏิบัติเชิงสะท้อนผล	รวม
ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2553)											✓										✓	✓		3
กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556)	✓			✓							✓													3
บุญนาถ ทับทิมไทย (2557)	✓			✓							✓													3
ความถี่	8	2	1	8	2	2	3	1	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ดังตารางแสดงความถี่ จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 23 องค์ประกอบ ซึ่งสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 4 องค์ประกอบคือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ แรงจูงใจ และพบว่ามี 5 องค์ประกอบที่เข้ากับบริบทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี คือ จินตนาการ ความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ แรงจูงใจและความไว้วางใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ (Imagination)

จินตนาการเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพไว้ในจิตใจ อย่างมีเหตุผล เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย การวางแผนและลงมือดำเนินการ เป็นทักษะเบื้องต้นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) การสร้างจินตนาการขึ้นในสมองจะช่วยให้เกิดความมั่นใจ กล้าคิด มีทักษะและกระบวนการคิดที่ดีเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ Kaminker (2011, อ้างถึงในกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการไม่ได้อยู่ที่อดีตหรือปัจจุบัน จินตนาการหมายถึง การสร้างภาพในสมองที่มีความเป็นไปได้ในอนาคต

1.1 ความหมายของจินตนาการ

จินตนาการเป็นการสร้างมโนภาพไว้ในจิตใจ อีกทั้งยังเป็นวิสัยทัศน์รวมกับความคิดเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการแสดงออกอย่างมีเหตุและผล โดยบุคคลที่มีคุณสมบัติของการมีจินตนาการจะมีพฤติกรรม หรือการแสดงออก อย่างเช่น การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด อารมณ์ขัน เป็นต้น ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของจินตนาการไว้ ดังนี้

Reuter (2011) ได้ให้คำนิยามของจินตนาการ หมายถึง การมีภาพที่มีเหตุผลในใจ โดยมีตัวบ่งชี้จินตนาการ คือ ประสบการณ์ (Experience) และ ความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

Isaksen, Dorval & Treffinger (2011, อ้างถึงในกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง มุมมอง (Attitude) หรือทัศนคติที่เปิดกว้างต่อสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งคนทั่วไปคิดไม่ถึงโดยประกอบไปด้วย ความคิดใหม่ ๆ (Newideas) แนวทางใหม่ ๆ (New Solutions) และการกระทำสิ่งใหม่ ๆ (New Action)

สมศักดิ์ กิจธวัช (2545) ได้กล่าวไว้ว่า จินตนาการ หมายถึง การมีพลังในการวาดภาพของจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานข้อเท็จจริง และประสบการณ์ของชีวิต ซึ่งคนที่มีจินตนาการจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เหมือนกับคนอื่น

มนสิชา เพชรานนท์ (2547) ได้ให้ความหมายของจินตนาการว่า หมายถึง การมีกลไกในการสร้างภาพในจิตที่มีพลัง และตัวชีวิตที่สัมพันธ์และเกี่ยวกับจินตนาการ คือ อารมณ์ขัน (Humor) และความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

วิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้ให้ทัศนะผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์ของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้สรุปความหมายของจินตนาการว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีพศึกษาถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีอารมณ์ขันในการทำงานและมีสติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ถึงการมีความคิดสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีอารมณ์ขันในการทำงาน มองโลกแง่ดี ให้โอกาสให้อภัยและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน ตลอดจนเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพที่เด่นชัดภายในจิตใจ อย่างมีเหตุผล เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

1.2 องค์ประกอบของจินตนาการ

จินตนาการเป็นความเชื่อ ความศรัทธา ความคาดหวัง โดยก่อให้เกิดมโนภาพในจิตใจและที่สำคัญต้องเป็นความเชื่อมั่นที่มีความเป็นไปได้ ซึ่งองค์ประกอบของจินตนาการจะเป็นคุณลักษณะของพฤติกรรมการแสดงออกดังต่อไปนี้

1.2.1 การมีอารมณ์ขันในการทำงาน เป็นการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ไม่เคร่งเครียดเกินไป ซึ่งการมีอารมณ์ขันเป็นยาวิเศษที่ทำให้คนเรามีความสุข ผ่อนคลายจากความตึงเครียด รู้จักปล่อยวาง มองโลกในแง่ดี ให้โอกาสให้อภัย ซึ่งสอดคล้องกับดร.แพตช์ อดัมส์ (Patch Adams) ผู้อำนวยการสถาบันเกอตันไฮต์ ศูนย์การแพทย์ในรัฐเวสต์ เวอร์จิเนีย สหรัฐอเมริกาที่เชื่อว่า การมีอารมณ์ขันจะเป็นปัจจัยที่สำคัญด้านสุขภาพ ทำให้อัตราการเต้นของชีพจรลดลงระดับหนึ่ง มีหลั่งสารแอนโดร

พินส์และเพิ่มปริมาณออกซิเจนในกระแสเลือด ทำให้มีการปลดปล่อยการสร้างสรรค์และกระตุ้นทักษะในการคิดเชิงสร้างสรรค์สูง คนที่มีอารมณ์ขันจะเสริมสร้างให้บรรยากาศในที่ทำงานให้มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน เป็นกระบวนการในการปลดปล่อยความตึงเครียด เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการมีความคิดสร้างสรรค์ (กิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556: 43)

ทั้งนี้การมีอารมณ์ขันจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน และไม่เครียดจนเกินไป ดังนั้นผู้นำที่มีอารมณ์ขันในการทำงานมักจะเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับและเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่บังคับบัญชาถึงความอึดอัดดีของผู้ว่า อย่างไรก็ตามได้มีหลักคำสอนอิสลามเกี่ยวกับการมีอารมณ์ขันของมุสลิมที่ว่า “อารมณ์ขันของเธอ” อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของหลักการอิสลามและไม่อยู่นอกเหนือ “ข้อเท็จจริง” ดังแบบอย่างของท่านรอซูล ﷺ และบรรดาเศาะฮาบะฮ์เกี่ยวกับการกล่าวเรื่องตลกและการสร้างอารมณ์ขันของพวกเขาในรายงานที่ว่า “บรรดาเศาะฮาบะฮ์กล่าวต่อท่านรอซูล ﷺ ว่า “ท่านกล่าวเรื่องตลกกับพวกเราหรือ” ท่านรอซูล ﷺ จึงตอบกลับว่า “หากแต่ฉันก็ได้กล่าวสิ่งใดนอกเหนือจากความจริง” (รายงานโดยบุคอรี) ทั้งนี้เศาะฮาบะฮ์ต่างก็เข้าใจว่าฉันไม่มีความผิดใด ๆ ในการที่จะเล่นตลก หรือสร้างความขบขัน เพราะพวกท่านเคยเห็นท่านรอซูล ﷺ ผู้ซึ่งเป็นผู้นำและครูของพวกท่าน กระทำการเช่นนั้นในบางสถานการณ์ มีเรื่องราวมากมายที่เกี่ยวกับการมีอารมณ์ขันของพวกท่านที่แสดงให้เห็นถึงอุปนิสัยที่ง่าย ๆ สบาย ๆ ในช่วงแรกของสังคมอิสลาม ซึ่งถือเป็นการจัดการมีจิตใจที่คับแคบและความโศกเศร้าออกไป การสร้างอารมณ์ขันอันเป็นที่ยอมรับในศาสนาอิสลาม เป็นการหยอกล้อที่มิได้เกินเลยความเป็นจริง หรือเป็นการลดเกียรติความเป็นมนุษย์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หากแต่ฉันเป็นการสร้างความชุ่มชื้นให้กับความคิดและจิตใจ ดังนั้นคุณลักษณะดังกล่าวสามารถทำให้บุคคลหนึ่งเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดีและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งทำให้เขาสามารถเอาชนะใจผู้คนได้และไม่มีใครที่ต้องการคุณลักษณะดังกล่าวนี้มากไปกว่าผู้ที่ทำหน้าที่เรียกร้องผู้คนสู่อิสลาม

สรุปได้ว่า การมีอารมณ์ขันในการทำงานถือเป็นแนวทางที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างสรรค์สังคมให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้กับองค์กร ทำให้มีความรู้สึกที่ดี มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลินและไม่เครียดจนเกินไป ส่งผลให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีอารมณ์ขันในการทำงานย่อมได้รับความชื่นชมจากผู้ตาม

1.2.2 มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลงาน หรือ สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ไม่เคยรู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจาก ประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ ซึ่งอาจจะเป็นในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์ ที่สามารถบูรณาการทักษะและความรู้เพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนการอยู่ใน สภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์และบรรยากาศที่จริงจัง ใ่วางใจ ให้โอกาส ให้อภัย จะเอื้ออำนวย สนับสนุนให้เกิดความคิดใหม่ ๆ นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้ ดังที่ อารี พันธุ์มณี (2540) ได้กล่าว ถึง ความคิดสร้างสรรค์ ว่าเป็นกระบวนการทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัย อันนำไปสู่การคิดพบสิ่ง แปลกใหม่ ด้วยการคิดดัดแปลง ปรงแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกันให้เกิดสิ่งใหม่ ซึ่งรวมทั้งการ ประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิดทฤษฎีหลักการได้สำเร็จ ความคิดสร้างสรรค์จะเกิด ขึ้นได้มิใช่เพียงแต่คิดในสิ่งที่เป็นไปได้ หรือสิ่งที่ เป็นเหตุผล เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่คิด จินตนาการก็เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะก่อให้เกิดความแปลกใหม่ แต่ต้องควบคู่กันไปกับ ความพยายามที่จะ สร้างความคิดฝันหรือจินตนาการให้เป็นไปได้หรือเรียกว่าเป็นจินตนาการประยุกต์นั่นเอง จึงจะทำให้ เกิดผลงาน ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

Guilford (1967: 128) ได้ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งกล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ คือ 1) ความคล่องแคล่วในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการหา คำตอบได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว และมีคำตอบในปริมาณที่มากในเวลาจำกัด 2) ความคิดยืดหยุ่น ในการคิด คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง 3) ความคิดริเริ่ม คือ ความสามารถของบุคคลในการคิดหาสิ่งแปลกใหม่และเป็นคำตอบที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น 4) ความคิดละเอียดลออ คือ ความสามารถในการกำหนดรายละเอียดของความคิดเพื่อบ่งบอกถึงวิธี สร้างและการนำไปใช้

Torrance (1964: 16) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิด สร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการ รวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ ๆ สิ่งที่เกิดขึ้นแต่ไม่ จำเป็นต้องสมบูรณ์อย่างแท้จริง ซึ่งอาจจะออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์

Wallach and Kogan (1965: 13-20) ได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความคิดโยงสัมพันธ์ (Association) คนที่มีความคิดสร้างสรรค์ คือ คนที่สามารถจะคิดอะไรได้อย่าง สัมพันธ์เป็นลูกโซ่

ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546) ได้ให้ความหมายของความคิดเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นความสามารถของสมองที่คิดได้กว้างไกล หลายแง่มุม ความคิดที่ทำให้เกิดความคิดแปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมเป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ รอบตัวทำให้เกิดการเรียนรู้รับรู้ จนเกิดปฏิกิริยาตอบสนองอย่างรวดเร็วทำให้เกิดความคิดเชิงจินตนาการ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2553) ได้ให้ความหมายความคิดเชิงสร้างสรรค์ไว้ว่า เป็นการขยายขอบเขตของความคิดออกไปจากกรอบความคิดเดิมที่มีอยู่แล้วสู่ความคิดใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนเพื่อค้นหาคำตอบที่ดีที่สุดให้กับปัญหาที่เกิดขึ้น และได้กำหนดองค์ประกอบของความคิดเชิงสร้างสรรค์ว่าประกอบไปด้วย 1) บุคลิกลักษณะและทัศนคติ 2) ความสามารถด้านสติปัญญา 3) ด้านความรู้ 4) สภาพแวดล้อม 5) แรงจูงใจ และ 6) รูปแบบการคิด

สรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถทางสมองของบุคคลในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้จากการคิดหลายทิศทาง หรือคิดได้หลายคำตอบ และความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้าเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความคิดใหม่ต่อเนื่องกันไปและความคิดสร้างสรรค์นี้อาจเป็นความคิดใหม่ผสมผสานกับประสบการณ์ต่าง ๆ

1.2.3 มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เป็นคุณลักษณะของผู้นำ ถึงความฉับไวในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับศาสตราจารย์โฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ ที่ได้กล่าวไว้ว่า การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาดเป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ขณะที่ศาสตราจารย์เดวิด เพอร์กินส์ (David Perkins) ได้กล่าวไว้ว่าความเฉลียวฉลาดประกอบด้วย 3 อย่างด้วยกัน คือ 1) ความฉลาดโดยประสาท 2) ความฉลาดโดยประสบการณ์ และ 3) ความฉลาดโดยการคิดไตร่ตรอง

อนึ่ง Howard Gardner (1983) ที่ได้กล่าวว่า ความฉลาดของคนไม่ได้แสดงออกมาเพียงแค่นั้น แต่เป็นความฉลาดที่หลากหลายที่เรียกว่า Multiple Intelligence หรือ พหุปัญญา ซึ่งได้กล่าวว่าคนเราทุกคนมีความสามารถทางสมองหลายด้านด้วยกัน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนจะมีความฉลาด 8 ด้าน ซึ่งจะประกอบด้วยด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ความฉลาดด้านภาษา (Linguistic Intelligence) เป็นความสามารถด้านภาษา การพูดจา โน้มน้าวผู้อื่น ความสามารถด้านการเขียน ความสามารถด้านบทกวี มีความสามารถในการจำวันเดือนปีและคิดประดิษฐ์คำ

2) ความฉลาดด้านการคำนวณ (Logical–Mathematical Intelligence) เป็นความสามารถในการใช้เหตุผล การคำนวณ ความสามารถด้านจำนวนตัวเลข ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์คิดเป็นระบบ

3) ความฉลาดด้านมิติสัมพันธ์ (Spatial Intelligence) เป็นความสามารถในการสร้างภาพในสมอง ความสามารถในการสร้างจินตนาการสร้างภาพต่าง ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนตัวอย่างเช่น สถาปนิกสร้างภาพตึก หรือเมืองขึ้นจากภาพจินตนาการ ความสามารถในการอ่านภาพแผนที่ แผนที่ ความสามารถในด้านจินตนาการและสร้างสรรค์

4) ความฉลาดด้านกายภาพหรือร่างกาย (Bodily–kinesthetic Intelligence) คือ เป็นความสามารถในการใช้สรีระ ร่างกาย ความสามารถในการเล่นกีฬาที่ใช้สรีระร่างกายได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการเต้นรำ การแสดง และรวมถึงความสามารถใน ด้านหัตถกรรมและการใช้เครื่องมือต่าง ๆ การเคลื่อนไหว การสัมผัส และใช้ภาษาท่าทาง

5) ความฉลาดด้านดนตรี (Musical Intelligence) คือ เป็นความสามารถในด้านดนตรีความสามารถด้านการร้องเพลง จังหวะเสียงที่มี ความแตกต่างได้ดี สามารถจำทำนอง จังหวะเพลงเสียงดนตรีได้ดี มีความสามารถในการเล่นเครื่องดนตรี

6) ความฉลาดด้านทักษะสังคม (Interpersonal Intelligence) คือเป็นความสามารถในด้านการเข้าสังคม การเป็นมิตรกับคนอื่นได้ง่าย ความสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นความสามารถในการสื่อสารการจัดการและความเป็นผู้นำ ชอบพูดคุยกับผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ความฉลาดด้านบุคคล (Intrapersonal Intelligence) คือเป็นความสามารถของบุคคลในการเข้าใจตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจถึงศักยภาพของตนเอง สามารถตั้งเป้าหมายในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ชอบการทำงานคนเดียว ใช้เวลาในการคิดใคร่ครวญ และทำตามความสนใจของตนเอง

8) ความฉลาดด้านธรรมชาติ (Naturalist Intelligence) คือ เป็นความสามารถในการมองเห็นความงาม ความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งในธรรมชาติ รักธรรมชาติ

ฮาเซ็ง มะเซ็ง (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความเฉลียวฉลาดและมีไหวพริบว่า หมายถึงความสามารถของผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานต้องให้ความฉลาดและไหวพริบมีพื้นฐานที่เพียบพร้อมไปด้วยความรู้ความสามารถเป็นคนที่มีความคิดกว้างไกลทันต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ประกอบ

กับความฉลาดที่มีการฝึกฝนอยู่เสมอ มีการสร้างความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่พร้อมนำไปใช้ในโอกาสต่าง ๆ อย่างมีศิลปะ และเป็นการแสดงออกถึงความมีภาวะผู้นำเกิดขึ้นในกลุ่มนั้น ๆ

อิบนุหะซิม ได้กล่าวไว้ว่า การมีสติปัญญา คือ การปฏิบัติตามคำสั่งใช้และกระทำสิ่งที่ดีงามพร้อมหลีกเลี่ยงจากการฝ่าฝืนและสิ่งชั่วร้าย ทั้งนี้อัลลอฮ์ ﷻ ได้ทรงตรัสในคัมภีร์อัลกุรอานความว่า “ผู้ใดฝ่าฝืนพระองค์ เขาผู้นั้นคือ ผู้ที่ไร้ซึ่งสติปัญญา” และพระองค์ทรงตรัสว่า

﴿ وَقَالُوا لَوْ كُنَّا نَسْمَعُ أَوْ نَعْقِلُ مَا كُنَّا فِي أَصْحَابِ السَّعِيرِ ﴿١٠﴾ فَاعْتَرَفُوا بِذَنبِهِمْ

﴿ فَسُحْقًا لِأَصْحَابِ السَّعِيرِ ﴾

ความว่า “และพวกเขาอีกว่า หากพวกเราฟังและใช้สติปัญญาใคร่ครวญ พวกเราก็จะมีได้อยู่เป็นขบวนการอย่างนี้ดอก พวกเขายอมสารภาพในความผิดของพวกเขา แต่มันห่างไกลไปเสียแล้วสำหรับขบวนการ” (ซูเราะฮ์ อัลมุลก: 10-11)

กวีท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

وَأَفْضَلُ قَسَمِ اللَّهِ لِلْمَرْءِ عَقْلُهُ فَلَيْسَ مِنَ الْخَيْرَاتِ شَيْءٌ يُقَارِبُهُ
إِذَا أَكْمَلَ الرَّحْمَنُ لِلْمَرْءِ عَقْلَهُ فَقَدْ كَمَلَتْ أَخْلَاقُهُ وَمَا رَبُّهُ

ความว่า “ปัญญา คือ สุดยอดของขวัญจากอัลลอฮ์ไม่มีสิ่งใดจะเทียบได้ หากอัลลอฮ์ให้มีปัญญาที่สมบูรณ์แล้วไซ้ มารยาทและความประพฤติก็จะสมบูรณ์ไปด้วย”

นอกจากนี้อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสถึงชาวอ้ายัด ซึ่งพวกเขาเป็นผู้ที่มีสติปัญญาและมีไหวพริบปฏิภาณเป็นเลิศ พวกเขาได้สร้างอารยธรรมที่ยิ่งใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสว่า

﴿ إِمَامَ دَاتِ الْعِمَادِ ﴿٧﴾ الَّتِي لَمْ يُخْلَقْ مِثْلُهَا فِي الْبِلَادِ ﴾

ความว่า “ (แห่ง) อีริอม พวกเขามีเสาหินสูงตระหง่าน ซึ่งเยี่ยงนั้นมิได้ถูกสร้างตามหัวเมืองต่าง ๆ ” (ซูเราะฮ์ อัลฟัจญร: 7-8)

จะเห็นได้ว่า ความดีเลิศของการพัฒนาตน เพื่อให้แสวงหาความรู้ให้เกิดความฉลาดรอบรู้เพื่อนำมาพัฒนาการทำงานของผู้บริหารในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา บุคคลที่มีความประพฤติที่ดี และมีสติปัญญาอันชาญฉลาดนั้น มักจะเป็นที่รักจากคนทั่วไป ซึ่งท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ เป็นผู้ที่มีสติปัญญาและไหวพริบปฏิภาณอันล้ำเลิศที่สุด ในยุคญาฮิลียะฮ์ ก่อนที่ท่านจะได้รับวะฮีย์จากอัลลอฮ์ ﷻ ท่านไม่เคยก้มกราบเจรีดรูปปั้นเลยแม้แต่ครั้งเดียว ทั้งที่มัน

มีอยู่เป็นจำนวนมากรอบ ๆ ตัวท่าน และผู้คนต่างยึดถือบูชาเคารพสักการะกันก็ตาม เพราะท่านทราบดีว่าเจ็ดเหล่านี้เป็นเพียงสิ่งไร้ชีวิตที่ไม่เคยให้คุณให้โทษแก่ใคร นอกจากนี้ชาวกูร์อัยยังเคยฝากทรัพย์สินของพวกเขาให้ท่านดูแลรักษา ทั้งยังขอคำปรึกษาและคำชี้แนะจากท่านอยู่เสมอด้วยความที่ท่านเป็นผู้ที่มีสติปัญญาเฉียบคม และมีความคิดความอ่านที่หลักแหลม และท่านยังได้ปลีกตัวออกห่างจากผู้คน แล้วเข้าไปอยู่ในถ้ำหรือเพื่อวิงวอนขอให้พระผู้อภิบาลทรงโปรดประทานทางนำแก่ท่าน

ทั้งนี้ความรู้อันเป็นพื้นฐานที่มาจากอิสลามคือ อัลกุรอานและสุนนะฮฺ ถือเป็นความรู้ที่มีความสำคัญ สำหรับมวลมนุษยธรรมถึงผู้นำองค์กรที่จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับอัลลอฮ์ คุณลักษณะของอัลลอฮ์ ความรู้เกี่ยวกับศาสนาของอัลลอฮ์ อันเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของปวงบ่าวของพระองค์ ความรู้เกี่ยวกับป่าวหรือสิ่งถูกสร้างของอัลลอฮ์ ตลอดจนความรู้ด้านอื่น ๆ ที่ว่าด้วยการสร้างสรรค์ของอัลลอฮ์และกฎเกณฑ์ที่อัลลอฮ์กำหนดขึ้นมาอย่างสวยงามในโลกนี้ การมีไหวพริบหรือสติปัญญาที่เฉลียวฉลาด (ฟาฏอนะฮฺ) ถือเป็นคุณลักษณะหนึ่งของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ซึ่งบุคคลที่เป็นครู อาจารย์ หรือ แม้ผู้นำองค์กรที่ต้องพยายามเสริมสร้างตนเองให้เป็นผู้มีความรู้เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ บนพื้นฐานของความดีความยำเกรงและภักดีต่ออัลลอฮ์เพียงผู้เดียว ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสไว้

﴿شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَالْمَلَائِكَةُ وَأُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ ۗ لَا إِلَهَ إِلَّا ۗ﴾

هُوَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ ﴿

ความว่า “อัลลอฮ์ทรงยืนยันว่า แท้จริงไม่มีผู้ที่ควรได้รับการเคารพสักการะใด ๆ นอกจากพระองค์เท่านั้น และมะลาอิกะฮ์ และผู้มีความรู้ในฐานะดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมนั้น ก็ยืนยันด้วยว่าไม่มีผู้ที่ควรได้รับการเคารพสักการะใด ๆ นอกจากพระองค์ผู้ทรงเดชานุภาพ ผู้ทรงปรีชาญาณเท่านั้น ” (ซูเราะฮฺ อาลอิมรอน: 18)

และอัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสว่า

﴿وَلَكِنْ كُونُوا رَبَّانِيِّينَ بِمَا كُنْتُمْ تُعَلِّمُونَ الْكِتَابَ وَبِمَا كُنْتُمْ تَدْرُسُونَ ﴿

ความว่า “หากแต่ (เขาจะกล่าวว่า) ท่านทั้งหลายจงเป็นผู้ที่ผูกพันกับพระเจ้าเถิด เนื่องจาก การที่พวกท่านเคยสอนคัมภีร์และเคยศึกษาคัมภีร์มา” (ซูเราะฮฺ อาลอิมรอน: 79)

ทั้งนี้อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสอีกว่า

﴿وَمِنَ النَّاسِ وَالذَّوَابِّ وَالْأَنْعَامِ مُخْتَلِفٌ أَلْوَانُهُ كَذَلِكَ إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ غَفُورٌ﴾

ความว่า “และในหมู่มนุษย์ และสัตว์ และปศุสัตว์ก็มีหลากหลายสีเช่นเดียวกัน แท้จริงบรรดาผู้ที่มีความรู้จากปวงบ่าวของพระองค์เท่านั้นที่เกรงกลัวอัลลอฮ์ แท้จริงอัลลอฮ์นั้นเป็นผู้ทรงอำนาจผู้ทรงอภัยเสมอ” (ซูเราะฮ์ ฟาฏีร์: 28)

จากโองการข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความรู้และวิทย์ปัญญา คือ สองสิ่งที่มีค่ายิ่งที่เราต้องแสวงหา ครอบครองไว้ เพราะความรู้จะนำพาเราให้ประสบความสำเร็จในชีวิตทั้งในโลกนี้และโลกหน้า ดังนั้นความรู้จึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ที่มีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จ

ตามความเห็นของอิบนุ มิสกะวัยฮ์ และอิมามเมฆะซาลี นักปราชญ์ผู้มีเสียงของมุสลิมที่ได้ให้ความเห็นว่า “ความรู้เป็นอาหารของวิญญาณและจิตใจ” ส่วนตามความเห็นของอิบนุค็อลดูน ความรู้และการศึกษา คือ ปราบกฎการณ์ธรรมชาติในสังคมมนุษย์ ท่านได้กล่าวว่า “สัตว์นั้นมีธรรมชาติที่เหมือนกับมนุษย์ในแง่ของความรู้สึก การเคลื่อนไหว และการกินอาหาร แต่สิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์ ก็คือ ความคิด ความคิดเป็นที่มาของวิทยาการและการค้า” ผู้ปกครองมุสลิมได้ให้ความสำคัญกับผู้ที่มิวิชาความรู้มาก เห็นได้จากเคาะลีฟะฮ์อับดุลมะลิกบุตรของมรวาน ที่ได้แนะนำบุตรชายของตนว่า “เจ้าจงแสวงหาความรู้ถ้าเจ้าเป็นนักปกครอง เจ้าจะเป็นนักปกครองที่เฉลียวฉลาด ถ้าเจ้าเป็นนักบริหารหรือหัวหน้าครอบครัว เจ้าก็จะปกครองเขาได้และถ้าเป็นคนธรรมดาเจ้าก็จะอยู่ได้” (Muhammad Atiyah Al-lbrashi, แปลโดย บรรจง บินกาซัน, 2554: 33-34) การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (ฟาฏอนะฮ์) รวมถึงความฉับไวด้านไหวพริบในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสอดคล้องกับศาสตราจารย์โฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ที่กล่าวว่า “การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด เป็นความสามารถอย่างหนึ่งในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์”

กล่าวโดยสรุป จินตนาการ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างมโนภาพไว้ในจิตใจ อย่างมีเหตุผล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเชื่อมั่น ความศรัทธา ความคาดหวังและที่สำคัญเป็นความเชื่อที่มีความเป็นไปได้ ซึ่งคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์ มีการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริม

และสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility)

ความยืดหยุ่นเป็นความสามารถในการคิดและมองปัญหาที่เกิดขึ้นได้หลายมุมมอง หลายทิศทาง และหลายมิติสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ตลอดจนช่วยลดความตึงเครียดในการทำงาน นอกจากนี้การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานสามารถช่วยให้ผู้บริหารจัดระเบียบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยังสามารถติดตามผลงานได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น

2.1 ความหมายของความยืดหยุ่น

ความยืดหยุ่นเป็นความพอดีของผู้นำทั้งในด้านความคิดและการกระทำโดยมีความพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ต่าง ๆ และเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ดีสำหรับผู้นำยุคใหม่ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความยืดหยุ่นไว้ ดังนี้

Guilford (1959 อ้างถึงในจิตติมา วรรณศรี, 2550) ได้ให้คำนิยามความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภท เป็นกรคิดนอกกรอบ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความยืดหยุ่นจะสัมพันธ์กับความเป็นอิสระในการคิด จะช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาความคิดไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

Dubrin (2010 อ้างถึงในกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) ได้กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความยืดหยุ่นเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลง เช่นรองรับกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย ผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้ และความยืดหยุ่น (Flexibility) ก็เป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ (2551: 17) ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการกระทำที่หลากหลายมิติ หลายแง่มุมและหลายรูปแบบ โดยกำหนดตัวบ่งชี้คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ 2) การปรับตัวต่อวิธีการแก้ปัญหา และ 3) ความสามารถในการกระทำที่หลากหลายมิติ

วีโรจน์ สารรัตน์ (2553: 49) ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นว่า เป็นความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็ว ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วย เพื่อให้บรรลุผลที่คาดหวังในสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้สอดคล้องกับทัศนะของ Lussier & Achua (2007) ที่ได้ให้ความหมายของความยืดหยุ่นไว้ว่า หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Cho, Nijenhuis, Vianen, Kim & Lee (2010) ที่ได้ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นว่า เป็นความสามารถในการตอบสนองหรือปรับตัวต่อสิ่งต่าง ๆ อย่างหลากหลายมิติ และได้กำหนดตัวบ่งชี้ของความยืดหยุ่น คือ 1) การปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ

กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์ (2555: 27) ได้สรุปความหมายของความยืดหยุ่น หมายถึง การคิดหาคำตอบได้อย่างอิสระ ไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การเปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ

บุญนาค หับทิมไทย (2557: 69) ได้สรุปความหมายของความยืดหยุ่นว่า เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการปรับตัวและความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างรับความคิดใหม่ ๆ สามารถรับฟังความคิดเห็นแตกต่างได้ สามารถคิดหาวิธีแก้ปัญหาได้อย่างมีอิสระและหลากหลายไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความยืดหยุ่น หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ถึงความเป็นอิสระ ปลดปล่อยออกจากข้อกำหนดที่มากเกินไป ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ เปิดกว้างในการยอมรับความคิดใหม่ ๆ อย่างเป็นอิสระ การคิดนอกกรอบ มองปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลวม ๆ หลายทิศทาง และหลายมิติสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและวิธีการในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2.2 องค์ประกอบของความยืดหยุ่น

ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะของความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เพื่อลดปัญหาที่จะเกิดภายในองค์กร ผู้นำที่มีความยืดหยุ่นจะช่วยสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ทั้งนี้นักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบของความยืดหยุ่นดังนี้

วณิช สุธารัตน์ (2547) ได้ให้คำนิยามและองค์ประกอบของความยืดหยุ่นไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย ปรับตัวตามสถานการณ์ และเปิดใจกว้างสำหรับสิ่งใหม่ ๆ มีจิตใจที่ตื่นตัวพร้อมที่จะตรวจสอบความคิด และมองสิ่งต่าง ๆ ได้กำหนดตัวองค์ประกอบของความยืดหยุ่นว่าประกอบไปด้วย 1) การปรับความคิดตามสถานการณ์ต่าง ๆ 2) การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 3) การเปิดกว้างรับมุมมองใหม่ ๆ

สาวิตรี ยิ้มซ้อย (อ้างถึงในนิက္ษลา ลันเหลือ, 2554: 112) ได้ให้คำนิยามของความยืดหยุ่นไว้ว่า ความคิดยืดหยุ่น หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ 1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายอย่าง อย่างอิสระ และ 2) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) มีประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาคนที่มีความคิดยืดหยุ่นจะคิดได้ไม่ซ้ำกัน ความคิดยืดหยุ่นจะเป็นตัวเสริมให้ความคิดคล่องแคล่ว มีความแปลกแตกต่างออกไปหลีกเลี่ยงการซ้ำซ้อน นับได้ว่าความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น เป็นความคิดพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์

Guilford (อ้างถึงในนิက္ษลา ลันเหลือ, 2554: 112) ได้กล่าวถึงความหมายของความยืดหยุ่นในการคิดเพิ่มเติมว่า เป็นความสามารถในการคิดหาคำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทางเป็นการคิดนอกกรอบไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือความคุ้นเคย ความคิดยืดหยุ่นมีความสัมพันธ์กับการดัดแปลงความอิสระในการคิด ซึ่งช่วยให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาความคิดให้แตกต่างในทิศทางที่แตกต่าง ไม่ซ้ำซ้อน เพื่อนำไปสู่การคิดอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1) ความคิดยืดหยุ่นที่เกิดขึ้นทันที (Spontaneous Flexibility) เป็นความสามารถที่จะพยายามคิดให้หลายประเภทอย่างอิสระ

2) ความคิดยืดหยุ่นทางการดัดแปลง (Adaptive Flexibility) เป็นความสามารถที่จะคิดได้อย่างหลากหลายและสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้

Lussier (อ้างถึงในกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555: 26) ได้ให้คำนิยามและกำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่นว่า หมายถึง การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน กำหนดตัวบ่งชี้ความยืดหยุ่น คือ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ต่าง ๆ

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ องค์ประกอบของความยืดหยุ่น หมายถึง ความสามารถในการคิดหา คำตอบได้หลายประเภทและหลายทิศทาง มีความอิสระในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนสามารถคิดดัดแปลงจากสิ่งหนึ่งไปเป็นหลายสิ่งได้และมีความสามารถในการคิดอย่างเป็น อิสระเพื่อนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์

2.3 การปรับตัวและความยืดหยุ่นของผู้นำ

การปรับตัวของผู้นำถือเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสังคมยุคปัจจุบัน คือ ความสามารถที่ จำเป็นสำหรับการปรับตัวและความยืดหยุ่นของผู้นำ ทั้งนี้คุณลักษณะดังกล่าวควรมีอย่างน้อย 5 ประการ ดังนี้

1) การวิเคราะห์พฤติกรรมมนุษย์ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเข้าใจและ วิเคราะห์พฤติกรรมทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อปรับปรุงตนเอง โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล รวมทั้งต้องเข้าใจถึงคามเกี่ยวข้องระหว่างความต้องการแรงจูงใจและพฤติกรรมของ มนุษย์ ซึ่งมีทฤษฎีการบริหารหลายทฤษฎี เช่น ถ้าจะใช้ทฤษฎีพฤติกรรมการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ตามลำดับ 5 ชั้น ดังนี้ คือ 1) ความต้องการทางกาย 2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการการยอมรับ นับถือ และ 5) ความต้องการความสำเร็จสูงสุดแห่งตน ก็ควรตระหนักด้วยว่าความต้องการที่ได้รับ ความพึงพอใจแล้ว อาจจะไม่เป็นสิ่งจูงใจให้เกิดพฤติกรรมแต่จะเกิดความต้องการในขั้นที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ เพราะความต้องการของบุคคลมีความซับซ้อนมาก

นอกจากนี้ยังมีนักทฤษฎีการจูงใจอีกหลายคน เช่น แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ได้แบ่ง ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการดำรงชีวิต ความต้องการสัมพันธ์และ ความต้องการเจริญก้าวหน้า โดยเชื่อว่าคนมีความต้องการมากกว่า 1 อย่างในขณะเดียวกันได้ ทั้งนี้ แมคเคลลันด์ (Mc Clelland) แบ่งความต้องการออกเป็น 3 ประเภท คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ ผล 2) ความต้องการสัมพันธ์ และ 3) ความต้องการอำนาจ โดยเน้นว่าผู้มีความต้องการสูงด้านสัมฤทธิ์ ผลจะปฏิบัติงานได้ดีถึงแม้จะมีหรือไม่มีสิ่งจูงใจเป็นเงินก็ตาม เป็นต้น

2) ความสามารถด้านการบริหาร EQ คือ ปัญญาทางอารมณ์ที่แดเนียล โกลแมน (Daniel Goleman) ได้แบ่งองค์ประกอบไว้ว่ามี 5 ประการ คือ 1) การรู้ตัว 2) ความสามารถในการ

ควบคุมอารมณ์ 3) แรงกระตุ้น 4) ความเห็นใจ และ5) ทักษะทางด้านสังคม เช่น การให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นต้น ทั้งนี้ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาปัญญาทางอารมณ์อย่างน้อย 5 ประการคือ 1) การรู้จักตัวเอง 2) การรู้จักจัดการกับอารมณ์ 3) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง 4) การควบคุมอารมณ์ชั่วคราว และ5) การหยั่งรู้จิตใจผู้อื่นผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการบริหาร EQ จะเป็นบุคคลที่มีเสน่ห์ มีคุณค่าอยู่กับใครใคร่รัก ทำงานกับใครใคร่ชอบ และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาและมีการตัดสินใจที่ดีเสมอ

3) การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผู้บริหารคงไม่โชคดีที่จะมีโอกาสเลือกทำงานกับบุคคลหรือกับหน่วยงานที่ตนเองต้องการได้เสมอไปในแต่ละองค์กรที่มีบริบท (Context) ที่แตกต่างกันออกไป ทั้งในด้านบุคคล ปัจจัยความพร้อม วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสมกับ Work Style การปรับตัวในความไม่แน่นอนและสภาวะวิกฤตที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวกับบุคคลที่แตกต่างกันในโลกของงาน ทั้งนี้การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง จึงต้องเริ่มจากการปรับตนเองไปพร้อมกับการใช้วิธีการปรับเปลี่ยนความรู้ เจตคติพฤติกรรมของบุคคลและพฤติกรรมของกลุ่มให้ไปสู่ทิศทางเป้าหมายที่ต้องการ ในทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลงนั้น ถือว่าการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ รวมทั้งการเสริมแรงทางบวก จะเป็นวิธีการปรับตัวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมและคงทนอยู่ได้นาน

4) การจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ความขัดแย้งเป็นปรากฏการณ์ตามธรรมชาติ เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในการบริหาร ความขัดแย้งไม่ใช่เรื่องเลวร้ายในการบริหารเสมอไป อาจเป็นประโยชน์ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของกลุ่มก็ได้ ความขัดแย้งมีทั้งความขัดแย้งภายในบุคคล ความขัดแย้งระหว่างบุคคล ความขัดแย้งภายในกลุ่ม ความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม ความขัดแย้งภายในองค์กร และความขัดแย้งระหว่างองค์กร ยุทธศาสตร์ในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์นั้น ผู้บริหารจะต้องวินิจฉัยความขัดแย้งและพิจารณาใช้เทคนิคในการบริหารความขัดแย้งที่เหมาะสม สำหรับเทคนิควิธีการในการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งมีหลายวิธี เช่น แบบแพ้-ชนะ เช่น การใช้อำนาจ การขู่เชิญคุกคาม การใช้เสียงข้างมาก เป็นต้น แบบแพ้-แพ้ เช่น การประนีประนอม การประสานประโยชน์ การถ่วงเวลา เป็นต้น แบบชนะ-ชนะ (Win-Win) เช่น การมีความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) การตัดสินใจแบบผสมผสาน เป็นต้น ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ได้จากทุกวิธี

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของความขัดแย้งแต่แบบที่ถือว่าสร้างสรรค์อันเป็นการแสวงจตุรร่วม สงวนจุดต่างนำไปสู่การบริหารที่ไม่มีผลเสีย คือ แบบชนะ-ชนะ

5) การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ผู้บริหารที่รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่นจะสร้างบรรยากาศในการบังคับบัญชาที่ไม่วางตัวเป็นนายที่คอยบงการ แต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจ รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในลักษณะต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีระบบการติดตามช่วยเหลือการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือเผยแพร่ผลงานดีเด่นของบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่าง เอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูล เป็นมิตรต่อกัน โดยมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าและพัฒนาได้ มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพและความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ทุกคนต่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ด้วยกันทั้งสิ้น ซึ่งความเชื่อและการปฏิบัติเช่นนี้จะทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจ พึงพอใจที่จะเข้ามามีส่วนร่วมปรับปรุงพัฒนางานให้ก้าวหน้า เพราะความพึงพอใจของบุคคลนั้นมีปัจจัยสำคัญทางด้านจิตใจก็คือ ความสำเร็จของงานและการได้รับความยอมรับนับถือ

การจัดสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสงบ ร่มรื่น สดชื่น สวยงาม มีเอกลักษณ์ ขจัดความซ้ำซากจำเจและมีความมั่นคงปลอดภัย จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกพอใจ ภูมิใจ อบอุ่นใจ สบายใจ รู้สึกในความเป็นเจ้าของและอยากมาทำงาน หากผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมด้านกายภาพและบรรยากาศของการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจในการทำงาน

จะเห็นได้ว่า การปรับตัวและความยืดหยุ่น ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ทั้งนี้การมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างกันจะทำให้องค์กรมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและมีการปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ผู้ที่มีความยืดหยุ่นที่แท้จริง เป็นบุคคลที่ยึดหลักความถูกต้อง นั่นคือ ความเที่ยงตรง ความน่าเชื่อถือ ความถูกต้อง ความบริสุทธิ์และยุติธรรม ในการเจรจาร่วมกันไม่มีวาระซ่อนเร้น (Hidden Agenda) เป็นบุคคลที่มีความจริงใจ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม เขาเปิดใจกว้างรับฟังความแตกต่างโดยไม่สร้างบรรยากาศแห่งการแตกแยก เขาเคารพสิทธิส่วนบุคคล เขาแสดงข้อโต้แย้งด้วยความสุภาพและมีเหตุผล และยินดีพิจารณาความคิดเห็นที่แตกต่าง ขณะเดียวกันก็ไม่รีรอที่จะแสดงความคิดเห็น

ของตนด้วยเหตุและผล คนที่มีความยึดหยุ่นจะไม่ยึดเยียดทางของตนแล้วปิดหู ปิดใจ ปิดปากผู้อื่น (วีรชัย โกวแวร์, บทความสอนใจและทัศนคติในภาวะปัจจุบัน)

อย่างไรก็ตามความยึดหยุ่นในอิสลาม หมายถึง การปลดปล่อยมนุษย์จากอิทธิพลหรือข้อกำหนดที่มากเกินไปที่เกิดจากความคิด กระบวนการสร้างสรรค์และการพัฒนา (Al-Qardawi, 1993: 65) ความรู้สึกแห่งความยึดหยุ่นหรือความเป็นอิสระเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและเป็นทีไฝ่หาของมวลมนุษยทุกคน ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรควรปฏิบัติในลักษณะที่ทำให้บุคลากร หรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกและตระหนักถึงหลักการแห่งความเป็นอิสระ เพื่อที่พวกเขาจะได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและเรียกร้องสิทธิ์ของพวกเขาได้อย่างไม่หวาดหวั่นหากถูกละเมิด อิสลามเป็นศาสนาที่วางอยู่บนหลักของความเป็นอิสระ ความจริงการศรัทธาต่ออัลลอฮ ﷻ และความเป็นเอกะของพระองค์โดยตัวของมันแล้วได้ทำให้เป็นอิสระจากการจำนนต่อสิ่งถูกสร้างอื่น ๆ นอกจากนี้ยังทำให้มนุษย์อิสระจากอิทธิพลความชั่วร้าย กล่าวคือ มนุษย์มีอิสระที่จะดำเนินชีวิตตามความประสงค์ของอัลลอฮ ﷻ ผู้ทรงสร้างโดยไม่ถูกครอบงำโดยอิทธิพลของสิ่งที่ถูกสร้าง

อิสลามได้นิยามความยึดหยุ่น หรือความเป็นอิสระในทุกรูปแบบที่มนุษย์มีความจำเป็นต้องใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและได้ให้สิทธิ์แก่ปัจเจกบุคคลในสังคมที่จะเลือกที่ ๆ เขาต้องการอยู่ หรืองานที่เขาต้องการทำสิทธิ์ดังกล่าวนี้ได้รับการคุ้มครองจากชะรีอะฮ์ของอัลลอฮ ﷻ นอกจากนี้อิสลามยังได้ปกป้องสิทธิ์ในการครอบครองหรือการเป็นเจ้าของของมนุษย์ ดังนั้นมนุษย์จึงสามารถครอบครองทรัพย์สินใด ๆ ก็ตามที่เขาปรารถนาโดยมีเงื่อนไขว่าเขาจะต้องยอมรับว่าอัลลอฮ ﷻ ทรงมีสิทธิ์ต่อสิ่งที่เขาครอบครองด้วย นั่นคือ การกำหนดให้จ่ายซะกาตแก่ผู้ยากจนและอนาถา ทั้งนี้อิสลามได้ปกป้องอิสรภาพแห่งความคิดและการแสดงออกของปัจเจกบุคคล トラบใดที่ไม่ขัดแย้งกับหลักการอิสลาม

สิ่งดังกล่าวนี้ได้รับการปฏิบัติโดยคุลาฟาอ อัล-รอชิดีน ดังที่เราได้ทราบเมื่อครั้งท่านอาบูบักรได้รับการแต่งตั้งเป็นเคาะลีฟะฮ์ เขาได้เรียกร้องให้ประชาชนแก้ไขข้อผิดพลาดของเขาและได้ขอให้แจ้งความข้อใจ หากพวกเขาไม่ฟังพอใจ นอกจากนี้ท่านอุมร์ ครั้งหนึ่งเคยกล่าวว่า “ขออัลลอฮ ﷻ ทรงประทานความเมตตาแก่ผู้ที่ได้เสนอของขวัญแก่เราโดยการชี้ให้เห็นถึงความผิดของเขา” (Farghali, 1402 AH: 143) การที่ท่านอุมร์ได้กล่าวเช่นนั้นนี้ ก็เพื่อกระตุ้นประชาชนของเขาให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ เพราะสิ่งดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่ออย่างใหญ่หลวงต่อการทำให้ประชาชาติหวนกลับสู่แนวทางที่เที่ยงตรง

อย่างไรก็ตามอิสลามได้ปกป้องการเลือกนับถือศาสนาของบุคคล เนื่องจากมนุษย์มีสติปัญญาที่จะแยกแยะความถูกต้องออกจากความไม่ถูกต้อง ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสไว้

﴿لَا إِكْرَاهَ فِي الدِّينِ﴾

ความว่า “ไม่มีการบังคับใด ๆ (ให้นับถือ) ในศาสนาอิสลาม” (อัล-บะกอเราะฮ์ 2: 256)

จะเห็นได้ว่า อิสลามไม่ได้บังคับผู้ใดให้นับถือศาสนาอิสลาม แต่กลับให้มนุษย์ใช้ความอิสระและสติปัญญาที่มีเลือกในสิ่งที่เขาเห็นว่าถูกต้อง เช่นเดียวกันกับผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรใช้หลักความยืดหยุ่นหรือความอิสระในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกมีกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้นำที่มีความยืดหยุ่น มีความอิสระและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรมีการตื่นตัวและรู้สึกมีความสุขในการทำงาน หลักการดังกล่าวถือเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กรในประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุป ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนงาน ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ เปิดกว้างและเปิดโอกาสในการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร มีการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบการทำงาน มีการปรับเปลี่ยนความคิด สามารถคิดตัดแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน ตลอดจนสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็ว ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความอดทน มีความเป็นกันเองและถ่อมตน คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือในการทำงาน มีความสามารถในการคิดและมองปัญหา รวมทั้งคิดหาวิธีการที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

3. วิสัยทัศน์ (Vision)

การเป็นผู้นำองค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านการบริหารองค์กร จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บังคับบัญชาที่กว้างไกล คือ เป็นผู้นำที่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ มีความเชื่อมั่นและตั้งมั่นในวิสัยทัศน์โดยการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่มีความเลิศและประสบความสำเร็จในอนาคต

3.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ถือเป็นกระบวนการสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางหรือเป้าหมายที่ชัดเจนและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้มีนักวิชาการให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

วีระพล แสงรัตนทองคำ (2544: 24) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร ได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบจากข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ภาพในอนาคตนั้นจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีโอกาสที่จะเป็นไปได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง จินตนาภาพในอนาคตที่เด่นชัดอยู่ในความคิดซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจสภาพปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจินตนาภาพดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นมุ่งมั่นสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ได้วางไว้ วิสัยทัศน์เป็นลักษณะนิสัยที่มุ่งมั่นต่อสิ่งที่เราปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคต เป็นพลังแห่งความสร้างสรรค์ (Creativity) เป็นแรงกระตุ้น (Stimulation) ให้เราสามารถวางแผนได้อย่างชัดเจน

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์กรให้บรรลุจุดหมายนั้น

บังอร ไชยเผือก (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การรู้จักแสวงหาความรู้ความเข้าใจในบริบทสังคม รู้จักหาข้อมูลบนพื้นฐานของความเป็นจริง สามารถใช้วิจารณ์ญาณในการแยกแยะและมีอิสระในการเลือกปฏิบัติอย่างเท่ากันและสมเหตุสมผล

วิจิตร นิลฉวี (2550) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ภาพในอนาคตขององค์กรที่พึงปรารถนา ซึ่งได้มาจากปัญญาความคิด มโนภาพ จินตนาการ ของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร ภาพนี้จะต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อขององค์กร

เสนห์ จุ้ยโต (2552) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพ มองภาพ คิดเชิงจินตนาการในอนาคต และได้กำหนดคุณลักษณะของวิสัยทัศน์ ไว้ดังต่อไปนี้ 1) ความคิดริเริ่ม เป็นการคิดแบบนอกกรอบแตกต่างไปจากคนอื่น 2) ความสร้างสรรค์เป็นลักษณะผู้ที่มีการประยุกต์และบูรณาการ 3) จินตนาการ เป็นผู้ที่มองการณ์ไกลและมีภาพในอนาคตเป็นจินตนาการที่เด่นชัด

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552: 260) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์จะทำให้ผู้นำสามารถนำพาองค์กรไปยังทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมและสามารถวางรากฐานขององค์กรได้อย่างยั่งยืน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้ วิสัยทัศน์จึงเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่พึงประสงค์ของผู้นำในยุคปัจจุบัน

สัมฤทธิ์ กาเพ็งและสรายุทธ กันหลง (2553: 16) ได้ให้ความหมายของการมีวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารในการมองภาพอนาคต ซึ่งประกอบไปด้วย 1) การตระหนักรู้ตัวเอง คือ การมีความรู้ ความเข้าใจ ในการไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ 2) การมองการณ์ไกล คือ ความสามารถในการมองอนาคต การคาดการณ์ล่วงหน้า 3) การสร้างมโนทัศน์ คือ ความสามารถในการมองสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมองเห็นสถานการณ์ทุกมิติอย่างลึกซึ้ง

กิตต์กัญญาณ์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาถึงการศึกษาการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยมีตัวบ่งชี้ของวิสัยทัศน์ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ 2) การเผยแพร่วิสัยทัศน์และ 3) การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

บุญนาค หับทิมไทย (2557: 67) ได้สรุปความหมายของวิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกถึงการวางแผนงานการมีแนวทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย มีจุดมุ่งหมายชัดเจน โดยการใช้ความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตสามารถทำให้ทุกคนมองเห็นและใฝ่ฝันในจุดมุ่งหมายเดียวกันและสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในอดีตมาปรับปรุงอนาคตได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงแนวทางการดำเนินงานไปสู่จุดมุ่งหมาย โดยการใช้ความรู้ ความสามารถ อย่างมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3.2 องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

การกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์ภายในสถานศึกษาถือเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากการกำหนดวิสัยทัศน์จะเป็นการกำหนดทิศทางที่จะดำเนินกิจกรรมภายในองค์กร โดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน อีกทั้งยังช่วยกำหนดมาตรฐานขององค์กรหรือสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

วิโรจน์ เสียงไพเราะ (2546: 19) ได้กล่าวไว้ว่า การมีปฏิบัติสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำสามารถระบุงค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่

1) วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organizational Vision) เป็นวิสัยทัศน์เกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น คือ วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย

2) วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future Vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคตนั้นคือ วิสัยทัศน์ของอนาคตเป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3) วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal Vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องเชื่อมโยงระหว่างผู้นำองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่าง ๆ

4) วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic Vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ผู้นำองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organizational Vision) กับความเป็นไปในอนาคตในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำ จึงเห็นได้ว่าวิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ ก็คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงนั่นเอง

Nanus (อ้างถึงในชัยยุทธ ภูสันต์, 2550: 22) ได้เสนองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 4 ประการ ได้แก่

1) เป้าหมายรวม (Shared Purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานรวมกันโดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจรวมกัน

2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (Empowered People) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

3) การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม (Appropriate Organizational Change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยู่ตลอดเวลา

4) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลา ความคิดเชิงกลยุทธ์จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้า การบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหาร เพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

วีรวัช มาฆะศิริรานนท์ (อ้างถึงในนิกัญชลาลันเหลือ, 2554: 51) ได้กล่าวว่า การสร้างวิสัยทัศน์นั้น จะเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ คือ 1) ข้อมูลข่าวสาร (Information) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร 2) องค์ความรู้ (knowledge) ของบุคคลในองค์กรนั้น ๆ 3) การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ 4) ความคาดหวัง (Expectation) ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร 5) การผสมผสานจินตนาการและดุลพินิจในด้านศักยภาพและความสามารถ ตลอดจนทักษะและประสบการณ์ในการเรียนรู้ขององค์กร 6) ความสามารถในการคิดวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรและแนวโน้มต่าง ๆ ได้อย่างแม่นยำด้วยวิธีการเชิงระบบ (system approach) 7) การกำหนดทางเลือกในการเดินไปสู่อนาคตว่าจะใช้กลยุทธ์ใดเป็นตัวนำ 8) การรวมพลังของความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม

จากองค์ประกอบข้างต้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์ คือ การวิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยกำหนดทิศทางและเป้าหมาย เพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์กรหรือสถานศึกษา อีกทั้งมองปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กรว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ได้

3.3 มิติของวิสัยทัศน์

การที่จะนำวิสัยทัศน์ขององค์กรไปสู่เป้าหมาย เพื่อความสำเร็จขององค์กรนั้นจะต้องมีการวางแผนในภาพรวมขององค์กรบนพื้นฐานของข้อมูล สภาพแวดล้อมและต้องอาศัยผู้นำองค์กรและบุคลากรในองค์กรที่มีความเข้าใจในกระบวนการ การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตที่ประสบความสำเร็จ ทำให้องค์กรมั่นคง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องให้ความสำคัญกับการนำวิสัยทัศน์มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ดังที่ Braun (อ้างถึงในทองคำ พิมพ์, 2556: 25) ได้สรุปวิสัยทัศน์ออกเป็น 3 มิติ คือ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์และการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในแต่ละมิติดังนี้

3.3.1 การสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อการพัฒนาองค์กรไปสู่อนาคตอย่างสร้างสรรค์และประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ว่า เป็นการสร้างวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคน สังคมประเทศชาติและมนุษยชาติมีปรัชญาในการสร้างวิสัยทัศน์ 4 ประเด็นหลัก คือ

1) มองประเด็นแบบสหวิทยาการ ในการวิเคราะห์วิจัยประเด็นเรื่องใดจะต้องร่วมกันมองปัญหาโดยมุ่งที่การศึกษาหาคำตอบอย่างครบวงจรและสมดุล

2) มองประเด็นอนาคต มุ่งประเด็นไปที่อนาคตด้วยการสร้างความเข้าใจในอดีตและสามารถวิเคราะห์ปัจจุบัน เพื่อนำไปสู่การวางแผนระยะยาวในอนาคต เน้นป้องกันและลดการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการไม่วางแผนระยะยาว

3) มีคำตอบที่เป็นรูปธรรม ต้องมีคำตอบที่ชัดเจนเพื่อนำมาใช้ในการทำให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้ มิใช่มุ่งให้เกิดการพัฒนาความเจริญทางเศรษฐกิจและวัตถุเท่านั้น แต่พัฒนาความรู้ พัฒนาคน พัฒนาจิตใจ พัฒนาสิ่งแวดล้อมและพัฒนาด้านอื่น ๆ อย่างสมดุลและครบถ้วน

4) ถ่ายทอดออกไปได้ เป็นความปรารถนาให้การศึกษาวิจัยที่ดำเนินการให้เป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวมมากที่สุด ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมจะถูกนำมาเผยแพร่ให้เข้าใจมากยิ่งขึ้นและกระจายไปสู่มหาชนให้กว้างขวางที่สุด การเผยแพร่วิสัยทัศน์ที่ได้ผลจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถใน

การสื่อสารและมีวาทศิลป์ที่ดีผู้ที่สามารถเผยแพร่ให้สมาชิกรับรู้วิสัยทัศน์ของตนได้ด้วยคำพูดและการกระทำที่เป็นตัวอย่าง

จิตติมา วรรณศรี (2550) ได้อธิบายการสร้างวิสัยทัศน์ว่า เป็นการสร้างภาพที่ต้องการจะเป็นในอนาคตของสถานศึกษา โดยมีที่มาจากการมีความรู้การมีข้อมูลข่าวสาร การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา รวมทั้งมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์ข้อมูล ผสมผสานกับความคิดสร้างสรรค์

ชลาลัย นิमितบุตร (2550) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างภาพในอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนว่ามีประสิทธิภาพที่ดีที่สุดของโรงเรียนที่ต้องการอย่างแท้จริงคืออะไร ทั้งนี้โดยอาศัยทักษะการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้บริหารสถานศึกษา

Braun (อ้างถึงในนิกันกุลลา ลันเหลือ, 2554: 46) ได้อธิบายถึง การสร้างวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างความฝันที่เป็นจริงหรือการสร้างพิมพ์เขียวขององค์การที่มีความเป็นเลิศในอนาคต เป็นการสร้างภาพในอนาคตที่ผู้บริหารปรารถนาให้องค์การของตนเป็นอย่างนั้น ต้องมีการศึกษาองค์การอย่างลึกซึ้ง มีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างชัดเจนเกี่ยวกับจุดด้อย จุดเด่นของบุคคล สถานที่ ทรัพยากร และเวลา วิสัยทัศน์ที่สร้างจำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วิธีการที่ดีในการสร้างวิสัยทัศน์ ก็คือการมีส่วนร่วม

DuBrin (อ้างถึงในนิกันกุลลา ลันเหลือ, 2554: 46) ได้กล่าวว่า ในการสร้างวิสัยทัศน์ ผู้บริหารต้องเตรียมและใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้มีข้อมูลข่าวสารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายตามความจำเป็น โดยได้เสนอขั้นตอนที่จะนำไปสู่การสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ วิเคราะห์สภาพแวดล้อม วิเคราะห์องค์การ กำหนดทักษะที่จำเป็นในการดำเนินงานให้สำเร็จประเมินปัญหาและโอกาสที่เอื้ออำนวย แล้วสร้างประเมินและตัดสินใจเลือก

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การสร้างวิสัยทัศน์ คือ การกำหนดทิศทางและเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาและสร้างอนาคตขององค์กรหรือสถานศึกษาผ่านวิสัยทัศน์ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในสถานศึกษาได้สร้างสรรค์ผลงานอย่างมีคุณภาพ

3.3.2 การเผยแพร่วิสัยทัศน์

การเผยแพร่วิสัยทัศน์ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกมิติหนึ่งในการพัฒนาองค์กรหรือสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่ดีขึ้นของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำเสนอวิสัยทัศน์ของตนเองให้บุคลากรได้รับรู้และเข้าใจถึงกระบวนการดังกล่าว ดังนั้นวิธีการเผยแพร่วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร ดังที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

วัลลี พันธุ์ปาทาน (2548) ได้อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่า หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการสื่อให้คณะครูได้มีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ก่อให้เกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการพูด สัญลักษณ์ การกระทำและการให้รางวัล

จิตติมา วรรณศรี (2550) ได้อธิบายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้กับครูและผู้ที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ รวมทั้งเกิดการยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ โดยอาจใช้การสื่อสารด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การพูด การเขียนหรือการใช้สัญลักษณ์ และการกระทำ

ชลาลัย นิมิบุตร (2550) ได้อธิบายการเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารให้คณะครูมีความเข้าใจวิสัยทัศน์ได้อย่างชัดเจน ยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานทั้งหมายเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การทำตนเป็นแบบอย่าง และการให้รางวัล

ทองใบ สุดชาติ (2551) ได้กล่าวว่า การเผยแพร่วิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้นำในการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้บุคลากรขององค์กร รวมทั้งบุคคลภายนอกได้เกิดความเข้าใจตรงกันในอันที่จะเกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่จะเกิดขึ้น การเลือกใช้วิธีการสื่อสารจะต้องมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงความสามารถในการสร้างเครือข่ายการสื่อสารกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดการยอมรับวิสัยทัศน์ขององค์กร

Wiltmore (อ้างถึงในนิกันญชลา ลันเหลือ, 2554: 53) ได้อธิบายถึง การเผยแพร่วิสัยทัศน์ว่า เป็นการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้สมาชิกในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้าใจและถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำองค์กร ซึ่งมีวิธีการสื่อสารเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ โดยการพูด เขียน และการกระทำที่เป็นแบบอย่าง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าการเผยแพร่วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการสื่อสารให้กับบุคลากรได้มีความรู้และความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของตนเองได้อย่างชัดเจนยอมรับและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ ตลอดจนสามารถสร้างความรู้สึกรับรู้ให้กับบุคลากรเห็นค่าและให้ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา มีการกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารระหว่างบุคคลและเป็นลักษณะสองทิศทาง โดยการใช้คำพูด สัญลักษณ์ การกระทำ และการให้รางวัล

3.3.3 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หรือการนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือ หุ่นเทกำลังกาย ความคิด และความพยายามของสมาชิกภายในองค์การเพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นนั้นดำเนินไปเป็นผลสำเร็จนั่นคือ เป็นการรวมพลังเพื่อบรรลุสภาพการณ์ในอนาคตที่ปรารถนา ซึ่งเป็นการปรับปรุงองค์การให้ดีขึ้นหรือให้มีความเป็นเลิศ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2538) ทั้งนี้มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

บรูซ ซีริมหาสาคร (2548) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นกระบวนการที่ทำให้วิสัยทัศน์กลายเป็นจริงเป็นขั้นการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ กำหนดเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

วัลลี พันธุ์พาทาน (2548) ได้อธิบายว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ คือ ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแปลงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมาย โดยการปฏิบัติที่แท้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ หุ่นเทกำลังกายความคิดและความพยายามของสมาชิกในโรงเรียน เพื่อให้วิสัยทัศน์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จิตติมา วรณศรี (2550) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบหนึ่งของวิสัยทัศน์ คือ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นการนำวิสัยทัศน์เชื่อมโยงไปสู่การปฏิบัติจริง โดยวิธีการแปลงวิสัยทัศน์ของตนเองไปสู่นโยบาย แผนกลยุทธ์ แผนงาน โครงการ และกิจกรรมของสถานศึกษา

Schmitt-Oliver & Tracy (อ้างถึงในนิญชลา ลันเหลือ, 2554: 59) ได้กล่าวไว้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ โดยผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จะเป็นผลสำเร็จก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุน เน้นย้ำและให้ความสำคัญจากผู้บริหารขององค์การ รวมทั้งการยอมรับและความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความผูกพันของสมาชิกทุกคนในองค์การ การมีความรับผิดชอบและช่วยเหลือ เพื่อให้วิสัยทัศน์ของโรงเรียนกลายเป็นความจริง

Russell & Stone (อ้างถึงในนิกัญชลา ลันเหลือ, 2554: 57) ได้ให้ข้อคิดเห็นตรงกันว่า การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติจริง โดยความร่วมมือของสมาชิกในองค์กร เพื่อให้วิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นบรรลุผลสำเร็จ วิสัยทัศน์ที่ดีซึ่งนำเสนอภาพในอนาคตขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมนั้น จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใดๆแก่องค์กร จนกว่าจะได้นำวิสัยทัศน์นั้นลงสู่การปฏิบัติ การสร้างวิสัยทัศน์และสามารถบริหารจัดการให้เกิดความเปลี่ยนแปลงตามวิสัยทัศน์นั้นได้ย่อมแสดงถึงสมรรถนะขององค์กรซึ่งจะสร้างให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้จริง โดยอาศัยความร่วมมือ ท่วมเทกำลังกาย ความคิดและความสามารถของบุคลากรภายในสถานศึกษา เพื่อให้วิสัยทัศน์ดำเนินได้อย่างมีคุณภาพ

3.4 วิสัยทัศน์ในการบริหารเชิงอิสลาม

การพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีแนวคิดที่กว้างไกล โดยอาศัยความหลักแหลมของสติปัญญาและความชำนาญอย่างมีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำที่สามารถมองในสิ่งที่ผู้อื่นไม่คาดคิดมาก่อน อย่างไรก็ตาม อิสลามได้กำหนดแนวทางสำหรับผู้นำในทุกกระดับ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและใช้อำนาจให้เป็นไปตามบทบัญญัติอิสลามในทุกรูปแบบ ตั้งแต่วิธีการได้มาซึ่งตำแหน่งผู้นำ การจัดตั้งองค์กร การปรึกษาหารือ การบริหารการจัดการ ปรัชญา วิสัยทัศน์ โดยมุ่งสู่คุณาประโยชน์ที่ประชาคมมุสลิมและประชาคมทั่วไปพึงจะได้รับประโยชน์ ทั้งในด้านการศึกษา จริยธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เป็นต้น

ทั้งนี้เห็นได้จากการมีวิสัยทัศน์ของท่าน ซัยดีนา อุมร์ ได้ให้แบบอย่างที่ดียิ่งในฐานะผู้นำท่านมีความพยายามในการปลูกฝังความรู้สึกรับผิดชอบ ให้แก่เจ้าหน้าที่และข้าหลวงของเขา เป้าหมายที่ได้กำหนดขึ้นมานั้น ยังคงดำเนินไปในรูปแบบจริยธรรมของพวกเขา โดยไม่ได้ละเลยในหน้าที่ที่มีต่อราชฎ์ในทุกกิจการเขาได้ปฏิบัติด้วยตนเอง และบางครั้งจะมีผู้ช่วยของเขาเป็นคนปฏิบัติการแทนซัยดีนา อุมร์คิดอยู่เสมอว่าท่านจะอย่างไรให้สังคมมีความเจริญก้าวหน้า ดังที่ได้สั่งการให้สหหายของท่าน คือ อุมร์ อิบนูอาศ เพื่อดำเนินการขุดคลองสุเอส โดยมีเป้าหมายเพื่อนำสินค้าจากอียิปต์ส่งถึงฮิญาซ ซึ่งวิธีนี้สามารถแก้ปัญหาความอดอยาก ซึ่งครั้งหนึ่งเกิดภาวะฝนแล้งอย่างหนัก และอีกเหตุการณ์หนึ่งซัยดีนา อุมร์ไม่ได้จัดสรรที่ดินบุกเบิกใหม่แก่ชาวมุสลิม มาตรการนี้ทำขึ้นมีเป้าหมายเพื่อสร้างรายได้ที่มั่นคงแก่บัยตุลมาล ด้วยการคำนึงถึงความจำเป็นร่วมสมัย ดังนั้นซัยดีนา อุมร์ จึงได้ก่อตั้งกรมตั้ง ๆ ขึ้นได้แก่

กรมภาษี กรมสารบรรณ และกรมทหาร นับได้ว่าท่านเป็นบุคคลแรกที่ได้นำเสนอให้รู้จักแนวคิดของกรมตามที่มีระบุไว้ในประวัติศาสตร์อิสลาม (อะหมัด อิบรอฮีม อูบูนิน, แพลโดยฮาเราะะ เจ๊ะโต, 2553)

ผู้นำควรมีวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ระยะไกลและควรให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์หรือเป้าประสงค์ดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลอย่างค่อยเป็นค่อยไป ดังที่ดร.มหาเธย์ โมฮัมมัด ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นนักวางแผนที่มองการณ์ไกล ดังปรากฏในคำพูดของเขาที่ว่า “ข้าพเจ้าเชื่อว่าผู้นำควรมองไปข้างหน้าให้ยาวไกล แต่ไม่ควรมองเพียงที่จะได้มาซึ่งผลอย่างฉับพลัน” (Naceur Jabnou, แพลโดยนิลาะ แวอุเซ็ง, 2548: 120)

วิสัยทัศน์ คือ คุณลักษณะหนึ่งที่กำหนดผู้นำออกจากผู้บริหารทั่ว ๆ ไป แท้จริงแล้วท่านรอซูล ﷺ และบรรดาศอฮาบะฮฺ เป็นผู้ที่มีความอดทนต่ออุปสรรคและความสูญเสียทั้งหลาย ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในระยะไกล สิ่งที่กำหนดคุณลักษณะพิเศษของผู้นำด้านสิทธิมนุษยชนชาวอเมริกาผู้ล่วงลับ ดังที่ดร.มาร์ติน ลูเธอร์ คิง ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของเขาในเรื่องเกี่ยวกับความอดทนด้านเชื้อชาติของอเมริกา วิสัยทัศน์ดังกล่าวได้เผยให้เห็นในคำกล่าวของเขาที่ว่า “ข้าพเจ้ามีความฝัน” ทั้งนี้ดร.มหาเธย์ ได้กล่าวเสริมว่า ผู้นำจะต้องมีความฉลาดปราดเปรื่องและมีความสามารถพิเศษ หรือมีพรสวรรค์ มิเช่นนั้นแล้วเขาจะไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้นำที่โดดเด่นได้ สำหรับผู้นำแล้วการมุ่งมั่นและใส่ใจแต่เพียงวัตถุประสงค์ระยะไกลและการมีความคิดที่มากหลายถือว่าไม่เพียงพอ หากแต่จะต้องรู้วิธีการสื่อสารอีกด้วย เพราะทักษะการสื่อสารมีความจำเป็นสำหรับผู้ที่จะต้องดำรงบทบาทเป็นผู้นำทุกคน (Naceur Jabnou, แพลโดยนิลาะ แวอุเซ็ง, 2548: 120)

อย่างไรก็ตามคำสอนอิสลามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการองค์กรด้วยกรอบและวิธีการพูดจาที่สุภาพเรียบร้อย ดังปรากฏในโองการอัลกุรอานดังนี้

﴿ اذْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَحَادِثْهُمْ بِأَتْيِ هِيَ أَحْسَنُ ﴾

ความว่า “และสู่เจ้าจงเชิญชวนสู่แนวทางของพระผู้อภิบาลของเจ้าด้วยวิหยาปัญญา และคำตักเตือนที่สวยงาม และจงโต้เถียงพวกเขาด้วยวิธีที่ดียิ่งกว่า” (ซูเราะฮฺ อัน-นะหฺล 125)

จากโองการดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า หลักการอิสลามมีรูปแบบและวิธีการสอนที่ชัดเจนและเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงวิธีการเชิญชวนผู้คนสู่แนวทางที่ถูกต้อง เช่นด้วยกันกับผู้นำองค์กรที่ควรมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการสร้างสรรค์องค์กรให้มีความเป็นเลิศ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ทั้งนี้ต้องวางอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านต่าง ๆ คือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยการเป็นผู้ ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ ๆ มีการเผยแผ่วิสัยทัศน์ มีการจัดการอบรม ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริม ให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

4. แรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจ (Motivation) ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ด้วยความพึงพอใจ ตลอดจนมีความผูกพันและภักดี ต่อองค์กร ทั้งนี้การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในนโยบายและการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ ส่งผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นการกำหนดกรอบแนวคิดและทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการ ดำเนินงานจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรและสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ

4.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ เป็นแรงผลักดันที่สำคัญสำหรับมนุษย์ในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังเป็นการกำหนด ทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้น ๆ ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ได้มี นักวิชาการให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

ชนงกรณ์ กุณฑลบุตร (2549: 172) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่ผู้นำปัจจัยภายนอก หรือปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลมาใช้ในการกระตุ้นให้พนักงานใช้ศักยภาพที่ตนมีอยู่ในการทำงาน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง ปัจจัยภายนอกได้แก่สิ่งต่าง ๆ ที่จะเป็นสิ่งกระตุ้น จาก ภายนอกทำให้บุคคลพึงพอใจและนำความสามารถของตนออกใช้ในการทำงาน

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล (2550) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยอาศัยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐานที่จะทำให้บุคลากรเต็มใจที่จะรวมพลังทุ่มเทความอดุสาหะและพยายามอย่างเต็ม ความสามารถ ดังนั้นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจมีหลายประการด้วยกัน นับตั้งแต่บทบาทของ

ผู้นำ เพื่อนร่วมงาน สิ่งตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้คือพลังผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีความผูกพัน มุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นแก่ตนเองและองค์กร

นิเลาะ แวอูเซ็ง (2551: 78) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจ เป็นพลังแห่งจิตหรือวัตถุที่กระตุ้นปัจเจกบุคคลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ กระบวนการดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม

เสนะ ดิยาว์ (2553) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้นที่เกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งสิ่งสนองเหล่านี้จะประกอบไปด้วยปัจจัยแห่งความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ความสำเร็จในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบาย และการบริหารงานขององค์กร ค่าจ้างเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความมั่นคงในการทำงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 231) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จด้วย แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

4.2 การจูงใจและการกระตุ้น (Motivation and Encouragement)

การจูงใจ คือ พลังแห่งจิตหรือวัตถุที่กระตุ้นปัจเจกบุคคลให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถที่มีอยู่ กระบวนการดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม จะเห็นได้ว่าการกระตุ้นและการจูงใจมีบทบาทสำคัญในชีวิตของเรา ดังนั้นบุคลากรในแต่ละสถาบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการจูงใจ โดยผู้บริหารการศึกษาในการกระตุ้นปัจเจกบุคคลให้ปฏิบัติสิ่งที่ตั้งใจและทำงานอย่างคงเส้นคงวา โดยผ่านกระบวนการจูงใจ ทั้งนี้

อิสลาม ถือว่ามูลเหตุของการจงใจหลัก คือ การได้รับความโปรดปรานจากอัลลอฮ์ ﷻ การอภัยโทษจากพระองค์และการเข้าสู่สวรรค์ของพระองค์ (Abdul-Azim, 1994: 196) อัลลอฮ์ ﷻ ได้เน้นย้ำถึงผลรางวัลตอบแทนสำหรับผู้ที่ยึดฟังพระองค์โดยที่เขาเหล่านั้นจะได้เข้าสู่สวรรค์ในวันแห่งการพิพากษาดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ตรัสไว้ว่า

﴿ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴾

ความว่า “ผู้ใดปฏิบัติความดีไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงก็ตาม โดยที่เขาเป็นผู้ศรัทธาดังนั้นเราจะให้เขาดำรงชีวิตที่ดีและแน่นอนเราจะตอบแทนพวกเขาซึ่งรางวัลของพวกเขาที่ดียิ่งกว่าที่พวกเขาได้เคยกระทำไว้” (ซูเราะฮฺ อันนะฮล: 97)

จะเห็นได้ว่ามุสลิมผู้ศรัทธาจะได้รับการตอบแทนอันยิ่งใหญ่จากพระองค์อัลลอฮ์ ﷻ และที่ดียิ่งไปกว่านั้นคือ ผลตอบแทนใดๆที่ได้รับในโลกนี้ ซุลก็อรันยฺน (Zul-Qurnain) คือ ตัวอย่างของผู้ที่มีความยำเกรงที่ได้ปฏิเสธเงินรางวัลสำหรับการเชื่อนเพื่อป้องกันผู้คนจากยะอญูจและมะอญูจ แต่กลับพึงพอใจต่อสัญญาของอัลลอฮ์ ﷻ ที่ให้ไว้ ดังปรากฏโองการอัลกุรอานดังนี้

﴿ قَالُوا يَا ذَا الْقُرْآنِ إِنَّ يَأْجُوجَ وَمَأْجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ نَجْعَلُ لَكَ خَرْجًا عَلَىٰ أَنْ نَجْعَلَ بَيْنَنَا وَبَيْنَهُمْ سَدًّا ۗ قَالَ مَا مَكَّنِّي فِيهِ رَبِّي خَيْرٌ فَأَعِينُونِي بِقُوَّةٍ أَجْعَلْ بَيْنَكُمْ وَبَيْنَهُمْ رَدْمًا ﴾

ความว่า “พวกเขากล่าวว่า โอ้ซุลก็อรันยฺน แท้จริงยะอญูจและมะอญูจนั้น เป็นผู้บ่อนทำลายในแผ่นดินนี้ ดังนั้น เราขอมอบบรรณาการแก่ท่าน เพื่อท่านจะได้สร้างกำแพงกั้นระหว่างพวกเรากับพวกเขา เขากล่าวว่า สิ่งที่พระเจ้าเป็นเจ้าของฉันได้ให้อำนาจแก่ฉันดียิ่งกว่า ดังนั้นพวกท่านจงช่วยฉันด้วยกำลัง ฉันจะสร้างกำแพงแน่นหนากั้นระหว่างพวกท่านกับพวกเขา” (ซูเราะฮฺ อัลกะฮฟ: 94-95)

อย่างไรก็ตามการสร้างแรงจูงใจ คือ สิ่งจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งรางวัลที่เป็นวัตถุและรางวัลทางจิต พร้อมทั้งรางวัลในวันแห่งการพิพากษา เพื่อให้พวกเขาปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

ทั้งนี้คำสอนอิสลามมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างมาก โดยการจูงใจในอิสลามไม่ได้ถูกจำกัดเฉพาะการจูงใจด้วยเงินหรือสิ่งของ แต่ยังรวมถึง การจูงใจด้วยจิตวิญญาณ ซึ่งได้ประจักษ์ถึงความสำเร็จมาแล้วในประวัติศาสตร์ คำพูดที่ดีหรือคำพูดที่เป็นที่ยอมรับและชื่นชมล้วนเป็นสิ่งที่สำคัญ (Naceur Jabnou, แปลโดยนิลาฉะ แวอูเซ็ง, 2548) ดังปรากฏในโองการอัลกุรอานเกี่ยวกับคำสอนที่สนับสนุนให้มุสลิมเป็นผู้มีคุณค่าเพิ่มขึ้น ดังนี้

﴿وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ اَعْيَبٍ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴾

ความว่า “และจงกล่าวเถิด (มุฮัมมัด) ว่าพวกท่านจงทำงานเถิด แล้วอัลลอฮ์จะทรงเห็นการทำงานของพวกท่านและรอซูลของพระองค์และบรรดามุอิมินก็จะเห็นด้วย” (ซูเราะฮ์ อัตเตาบะฮ์: 105)

อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสอีกว่า

﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾

ความว่า “และจงพูดจาแก่เพื่อนมนุษย์อย่างดี” (ซูเราะฮ์ อัล-บะเกาะเราะฮ์: 83)

อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสอีกว่า

﴿اَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللّٰهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ اَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ
تُؤْتِي اُكْلَهَا كُلَّ حِينٍ يٰۤاٰدِنِ رِبِّاٌ وَيَضْرِبُ اللّٰهُ الْاَمْثَالَ لِلنَّاسِ لَعَلَّهُمْ يَتَذَكَّرُوْنَ ﴿٢٥﴾ وَمَثَلُ كَلِمَةٍ خَبِيْثَةٍ كَشَجَرَةٍ
خَبِيْثَةٍ اجْتَنَّتْ مِنْ فَوْقِ الْاَرْضِ مَا لَهَا مِنْ قَرَارٍ ﴿٢٦﴾﴾

ความว่า “เจ้ามิเห็นดอกหรือว่า อัลลอฮ์ทรงยกอุทาหรณ์ไว้ว่า อุปมาคำพูดที่ดีที่ตั้งต้นไม้ที่ดีรากของมันฝังแน่นมั่นคงและกิ่งก้านของมันชูขึ้นไปในท้องฟ้า ผลของมันจะออกมาทุกกาลเวลาโดยอนุมัติของพระเจ้าของมันและอัลลอฮ์ทรงยกอุทาหรณ์แก่ปวงมนุษย์ เพื่อพวกเขาจะได้รำลึกและอุปมาคำพูดที่เลวที่ตั้งต้นไม้ที่อัปถวน ถูกถอนรากออกจากพื้นดินมันไม่มีความมั่นคงเลย” (ซูเราะฮ์ อิบรอฮีม: 24-26)

จะเห็นได้ว่าการจูงใจ ถือเป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่ควรตระหนักในการสร้างแรงบันดาลใจต่อบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการเพิ่มระดับของการจูงใจมากขึ้น ทำให้บุคลากรทางการศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรู้สึกมีกำลังใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้สิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของบุคลากร คือ ความยุติธรรม เนื่องจากความยุติธรรมเป็นเหตุนำไปสู่ความเสื่อมของอารยธรรม ดังที่อิบน์ ค็อลดูน ได้กล่าวไว้ในหนังสือมูก็อตติมะฮฺ (Muguaddimah) ว่าคนงานควรได้รับผลตอบแทนหรืออย่างน้อยที่สุดควรจะได้รับ การยอมรับเมื่อมีผลงานที่ดี มิเช่นนั้นแล้วเขาอาจสูญเสียแรงจูงใจที่จะรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการผลิตและคุณภาพที่คงที่ นอกจากนี้เขาควรได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและควรได้รับสิทธิและอำนาจที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเขา ท่านรอซูล ﷺ ได้กล่าวว่า “ความยุติธรรม คือ ความมีดมในวันแห่งการพิพากษา” (รายงานโดยบุคอรี) และท่านรอซูล ﷺ ได้กล่าวอีกว่า “ฉันจะไม่ให้ความช่วยเหลือบุคคลสามจำพวกในวันแห่งการฟื้นคืนชีพ พวกแรกคือ บุคคลที่ทำสัญญาในนามของฉันแต่เขาก็ผิดสัญญา พวกที่สองคือ บุคคลที่ได้ขายผู้อิสระเป็นทาสและได้โกงกินราคา และพวกสุดท้ายคือ บุคคลที่ได้จ้างลูกจ้าง และได้ผลงานจากลูกจ้างแต่ไม่จ่ายค่าจ้าง (รายงานโดยบุคอรี)

อนึ่งความยุติธรรม คือ เป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งในอิสลาม ดังที่อัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสไว้

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

ความว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงใช้ให้รักษาความยุติธรรมและทำดี และการบริจาคแก่ญาติ ไกลชิดและให้ละเว้นจากการทำลามกและการชั่วช้าและการอธรรม พระองค์ทรงตักเตือนพวกเจ้าเพื่อพวกเจ้าจักได้รำลึก” (ซูเราะฮ์อันนะหฺล: 90)

และอัลลอฮ์ ﷻ ได้ตรัสไว้ว่า

﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا
اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾

ความว่า “ผู้ศรัทธาทั้งหลาย จงเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยดีเพื่ออัลลอฮ์ เป็นพยานด้วยความเที่ยงธรรมและจงอย่าให้การเกลียดชังพวกหนึ่งพวกใด ทำให้พวกเจ้าไม่ยุติธรรม จงยุติธรรมเถิดมันเป็นสิ่งที่ใกล้กับความยำเกรงยิ่งกว่า” (ซูเราะฮ์อัลมาอิดะฮ์: 8)

จะเห็นได้ว่า ความยุติธรรมเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเชื่อมั่นและมั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารนอกจากจะต้องมีความยุติธรรมแล้ว ยังต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสามารถอธิบายในสิ่งเขาได้ตัดสินใจให้กระจ่างชัด ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าไม่มีความยุติธรรม ดังที่อุมร์เคยกระทำมาแล้วโดยการอธิบายอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจของเขาที่เปลี่ยนผู้ว่าการรัฐ

ท่านรอซูล ﷺ เป็นผู้ที่มีความยุติธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบและการตะฮะฮุส (การเผยแพร่ศาสนา) ขณะที่ท่านรอซูล ﷺ กำลังจัดระเบียบแควมสลิมเพื่อเตรียมพร้อมการทำการศึกบะดร์ ทันใดนั้นท่านได้ใช้ดาบกระทุ้งท้องของเศาะหาบะฮ์ท่านหนึ่งที่มีชื่อว่า สะวะดะห์ (Sawadah) สะวะดะห์รู้สึกเจ็บปวดและอุทธรณ์ต่อท่านรอซูล ﷺ ในการกระทำของท่านครั้งนี้เป็นการบ่งชี้ถึงการเรียกร้องที่จะให้มีการตอบโต้ในลักษณะเดียวกัน ท่านรอซูล ﷺ จึงได้ยื่นท้องและได้ขอให้สะวะดะห์กระทุ้งท้องของท่านเพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงหลักยุติธรรม ท่านเคาะลีฟะฮ์อุมร์ อิบน์ อัลค็อฏฏอบ ก็ได้ปฏิบัติในลักษณะเดียวกันนี้ กล่าวคือ เมื่อท่านทราบว่าคุณว่าการของเขาในอียิปต์ได้ใช้อำนาจในทางที่ผิดโดยใช้หน่วยเยเมนตีชาวอียิปต์อย่างไม่เป็นธรรม เขาจึงได้ทำโทษผู้ว่าการผู้นั้นโดยการให้ย้ายไปยังมะดีนะฮ์ และได้บัญชาให้ชายชาวอียิปต์ที่ถูกเยเมนตีผู้นั้นทำการตอบโต้ ชายผู้นั้นจึงได้เขียนตีผู้ว่าการจนกระทั่งเขารู้สึกเจ็บปวด (นิเลาะ แวอุเซ็ง, 2551: 68)

ดังนั้นความยุติธรรม ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทำงานอย่างศักยภาพและมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ตลอดจนเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายต่อไป

ทั้งนี้ นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงจูงใจภายใน และ 2) แรงจูงใจภายนอก

1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยไม่ต้องใช้สิ่งล่อใจใด ๆ มากระตุ้นซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย ซึ่งผลที่จะเกิดก็คือ ความสบายใจ ความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่เหนือกว่าความต้องการพื้นฐาน ความปรารถนามักมีแรงขับที่น้อยกว่าความต้องการ หากไม่บรรลุเป้าหมายทั้งหมดก็จะรู้สึกเฉย ๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานมักใหญ่ใฝ่สูงเป็นสิ่งที่ดีเป็นความต้องการ ความอยากได้ที่ช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางที่จะให้บรรลุตามเป้าหมาย

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษก็จะมีความตั้งใจในการทำงาน ช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง เป็นความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งถือว่าการจูงใจภายในที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556: 218)

2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ การแข่งขัน เป็นต้น ดังนั้นแรงจูงใจภายนอกจึง หมายถึง สิ่งเร้าอันได้แก่ตัวเสริมแรง หรือสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความพึงพอใจ มีบทบาทในการเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

การเสริมแรงมี 2 ชนิด คือ 1) การเสริมแรงทางบวก และ 2) การเสริมแรงทางลบ

1) การเสริมแรงทางบวก คือ สิ่งที่ทำให้บุคคลากรพอใจ เช่น รางวัล คำชมเชย การยกย่อง และความสนใจ เป็นตัวเสริมแรงที่มีอิทธิพลมากสำหรับบุคลากรในองค์กร ทั้งที่เป็นสิ่งที่ตรงกับความต้องการของบุคคล คือ ต้องการเป็นที่ยอมรับ เป็นที่รัก และต้องการคำชมเชย

2) การเสริมแรงทางลบ คือ เป็นสิ่งเร้าหรือเหตุการณ์ที่น่ากลัวก่อให้เกิดความไม่สบายใจต่าง ๆ ถ้านำออกไปจะช่วยเพิ่มให้เกิดการตอบสนองที่ดีขึ้น หรือเกิดพฤติกรรมที่ดีขึ้น ได้แก่ การดุ การตำหนิ การลงโทษ คำวิจารณ์ การทำที่สังคมไม่ยอมรับ

ดังนั้นการเสริมแรงทางบวกและทางลบจะให้ผลดีเช่นเดียวกัน คือ ทำให้เกิดการเรียนรู้และเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่สำคัญของแรงจูงใจ คือ พลังงานที่เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาส่วนแหล่งพลังงานที่กระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรม คือ ความต้องการ (Needs) แรงกระตุ้น (Motives) และแรงขับ (Drives)

ความต้องการ (Needs) หมายถึง สภาพขาดแคลนซึ่งเกิดขึ้นเมื่อใดก็ตามที่มีความไม่สมดุลทางสรีระหรือทางใจ เช่นเวลาที่คอแห้ง เนื่องจากพูดมาก เนื้อเยื่อที่ลำคอขาดน้ำ เราจะรู้สึกกระหายน้ำหรือที่เราารู้สึกหิวต้องการอาหาร ก็เพราะเกิดความขาดแคลนน้ำตาลในกระแสเลือด เป็นต้น

แรงกระตุ้น (Motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้อินทรีย์กระทำกิริยาอาการและควบคุมกิริยาอาการนั้นให้ไปยังเป้าหมายพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นนี้เรียกว่า พฤติกรรมที่ถูกจูงใจ (Motivated Behavior) พฤติกรรมที่ถูกจูงใจมี 2 ลักษณะ ดังนี้ คือ 1) จะต้องมีอาการอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในลักษณะที่เพิ่มพลัง เช่น จากหลับเป็นตื่น จากเฉย ๆ เป็นกระตือรือร้น เป็นต้น 2) จะต้องมุ่งไปสู่ทิศทางใดทิศทางหนึ่ง เช่น เมื่อคนรู้สึกหิวจะไปที่ร้านอาหาร ไม่ใช่ไปที่โรงพยาบาล เป็นต้น

แรงขับ (Drives) หมายถึง สภาพทางสรีระที่เกิดขึ้นในขณะที่อินทรีย์อยู่ในภาวะขาดแคลน เช่น ขาดน้ำขาดอาหาร ฯลฯ แรงขับเป็นตัวสำคัญของกระบวนการแรงจูงใจ เพราะแรงขับจะเป็นตัวมุ่งกระทำและเสริมกำลัง เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ทั้งนี้แรงขับแบ่งได้ออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) แรงขับปฐมภูมิ (Primary Drives) และ 2) แรงขับทุติยภูมิ (Secondary Drives)

1. แรงขับปฐมภูมิ เป็นแรงขับที่เกิดมาพร้อมกับบุคลิกภาพของคนไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ แรงขับประเภทนี้แบ่งออกเป็นแรงขับทางด้านสรีระและแรงขับทั่วไป 2 ประเภท คือ 1) แรงขับทางด้านสรีระเป็นแรงขับที่มีต้นกำเนิดมาจากความต้องการของร่างกาย หรือสภาวะในร่างกายและเกิดจากสาเหตุหนึ่งในสามประการคือ สิ่งเร้าเป็นความต้องการของเนื้อเยื่อในร่างกายและสารฮอโมนในเลือด แรงขับด้านสรีระที่เกิดจากกระบวนการโฮมิโอสเตซิส (Homeostasis) คือ การที่ร่างกายมีแนวโน้มที่จะรักษาคุณภาพของสภาวะในร่างกายเอาไว้ เช่น การรักษาอุณหภูมิให้พอเหมาะในเลือดมีปริมาณของกรดและด่างพอเหมาะพอควรไม่มีคาร์บอนไดออกไซด์มากเกินไป หรือมีปริมาณน้ำตาลเพียงพอ เป็นต้น กระบวนการดังกล่าวนี้ไม่สามารถสร้างสิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางกายภาพขึ้นมาได้ เช่น เมื่อร่างกายขาดน้ำร่างกายจะผลิตน้ำเองไม่ได้ต้องรับน้ำจากภายนอก จึงต้องกระตุ้นให้ร่างกายแสดงพฤติกรรมเพื่อหาน้ำมา เมื่อได้มาแล้วร่างกายก็สมดุล ดังนั้นแรงขับทางด้านสรีระนี้ได้แก่ ความอ่อน ความหนาว ความกระหาย ความหิว และความเจ็บปวด เป็นต้น 2) แรงขับทั่วไป เป็นพฤติกรรมหลากหลายด้านของมนุษย์คือ การทำกิจกรรมต่าง ๆ ความอยากรู้อยากเห็น ความรักและความกลัว เป็นต้น

2. แรงขับทุติยภูมิ เป็นแรงขับที่ค่อนข้างสลับซับซ้อน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการเรียนรู้ บางทีเรียกการกระตุ้นทางสังคมเช่น ความผูกพันกับผู้อื่น การยอมรับทางสังคม สถานะทางสังคม เกียรติยศ ชื่อเสียง อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามความต้องการหรือความปรารถนาที่เกิด

จากสภาวะทางร่างกายหรือจิตใจของคนเรานั้นจะเป็นแรงขับให้คนเรามีพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการหรือปรารถนา ดังนั้นแรงขับจึงมีความสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปแรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ คือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีการกระตุ้นให้กำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้น มีความยุติธรรม มีความศรัทธาและทุ่มเท มีการโน้มน้าวใจในการทำงาน มีการสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานและประพฤติดนเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5. ความไว้วางใจ (Trust)

ความไว้วางใจ (Trust) เป็นพลังที่ทรงคุณค่ามากในเชิงพฤติกรรมของมนุษย์ เนื่องจากเป็นพลังทางบวกที่ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น หากได้ทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีแต่ความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้นำและผู้ตามก็จะส่งผลดีต่อองค์กร ดังนั้นรากฐานที่สำคัญสำหรับการสร้างความไว้วางใจภายในองค์กรและการเป็นบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้อื่นถือเป็นคุณสมบัติสำคัญของการเป็นผู้นำในยุคแห่งเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

5.1 ความหมายของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจ เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาหรือสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้องค์การดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกันซึ่งกันและกัน ดังนั้นแนวโน้มในปัจจุบันทำให้มีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกภายในองค์การจึงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ ดังนี้

Robbins (2005) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความไว้วางใจเป็นความคาดหวังในทางบวก ต่อบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นคำพูด การกระทำหรือการตัดสินใจที่จะกระทำตามสมควรแล้วแต่โอกาส

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2540) ได้สรุปความหมายของความไว้วางใจว่า การที่บุคคลมีความคาดหวังว่าคำพูด สัญญา การกระทำของบุคคลอื่นจะเชื่อถือได้หรือจะทำตามที่พูดว่าจะทำและความไว้วางใจนั้นเป็นความคาดหวังว่าบุคคลอื่นจะทำในสิ่งที่คุณมากกว่าโทษ

Rotter (อ้างถึงในอุซุมพร แก้วขุนทด, 2550) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่า เป็นความคาดหวังของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ต่อบุคคล คำสัญญา ทั้งที่เป็นภาษาพูดหรือภาษาเขียนของบุคคลหรือกลุ่มอื่นว่าเชื่อถือได้

Golembiewski & Mc Conkie (อ้างถึงในเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 20) ได้ให้นิยามของความไว้วางใจว่า เป็นการแสดงถึงความพึ่งพาอาศัยกันหรือความมั่นใจในบางสถานการณ์ ความไว้วางใจสะท้อนให้เห็นความคาดหวังผลลัพธ์ทางบวก ความไว้วางใจแสดงให้เห็นถึงความเสี่ยงบางประการต่อความคาดหวังของสิ่งที่ได้รับและความไว้วางใจแสดงถึงระดับความไม่แน่นอนต่อผลลัพธ์

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ได้สรุปความหมายของความไว้วางใจว่า เป็นความรู้สึกและการกระทำ (แสดงออก) ของบุคคลที่แสดงถึงความเชื่อมั่นและมั่นใจ และการสนับสนุนต่อบุคคล (ผู้บังคับบัญชา) และองค์กร

Fairholm (อ้างถึงในพิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล, 2554: 13) ได้ให้ความหมายความไว้วางใจว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีความเสี่ยง แต่เป็นสิ่งจำเป็นเมื่อเรามีความไว้วางใจในตัวบุคคล เหตุการณ์ หรือสิ่งของ แสดงว่าเราเชื่อในความเชื่อถือได้ของบุคคล เหตุการณ์หรือสิ่งของนั้น ๆ เมื่อมีความไว้วางใจผู้อื่นเกิดขึ้นเราจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วยความเชื่อมั่น แม้ว่าจะไม่มีข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ อย่างครบถ้วน

Shaw (อ้างถึงในพิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล, 2554: 13) ได้ให้ความหมายของความไว้วางใจไว้ว่าเป็นความเชื่อในการกระทำของบุคคล ที่จะสอดคล้องกับความคาดหวังในทางบวกของผู้ไว้วางใจ โดยเมื่อเรามีความไว้วางใจในบุคคลใด ๆ ก็จะต้องสมมติฐานไว้ว่า บุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมในทางที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของเราตลอดจนมีความตั้งใจ และมีความสามารถในการที่จะปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุความต้องการของเราได้

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่าความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความเชื่อมั่น ความมั่นใจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีให้กับบุคลากรในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5.2 แนวคิดของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจเป็นแนวคิดหลายมิติที่มีความแตกต่างกัน ทั้งในด้านสังคม จิตวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ มนุษย์วิทยา ประวัติศาสตร์ และชีววิทยาสังคม โดยมีความแตกต่างของมุมมองที่ต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ (Lewicki & Bunker, 1996)

1. มุมมองของนักทฤษฎีบุคลิกภาพ เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นถึงความแตกต่างทางบุคลิกภาพส่วนบุคคลที่มีความพร้อมต่อความไว้วางใจ ซึ่งความพร้อมต่อความไว้วางใจนั้นจะถูกสร้างและพัฒนาขึ้นมาจากบริบททางสังคม ความไว้วางใจในแนวคิดของนักทฤษฎีบุคลิกภาพ จึงเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ ความคาดหวัง หรือความรู้สึกที่หยั่งถึงรากลึกในลักษณะของบุคลิกภาพซึ่งก่อเกิดจากการพัฒนาด้านจิตสังคมของบุคคลในวัยทารก

2. มุมมองของนักสังคมวิทยาและนักเศรษฐศาสตร์ เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นว่าความไว้วางใจเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นในองค์การหรือสถาบัน ดังนั้นความไว้วางใจจึงเป็นแนวคิดที่เป็นทั้งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในและระหว่างองค์การและเป็นความไว้วางใจของบุคคลในสถาบันหรือองค์การเหล่านั้น

3. มุมมองของนักจิตวิทยาสังคม เป็นมุมมองที่มุ่งเน้นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดการสร้างหรือทำลายความไว้วางใจในระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ดังนั้นความหมายของความไว้วางใจในมุมมองของนักจิตวิทยาสังคมจึงเป็นความคาดหวังและเป็นส่วนประกอบในบริบทที่ช่วยเสริมสร้าง หรือยับยั้งการพัฒนาและคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ

Ennis & Townsend (อ้างถึงในอุซุมพร แก้วขุนทด, 2550: 20) ได้อธิบายถึงความไว้วางใจว่า ระหว่างผู้นำและบุคลากรมีองค์ประกอบที่สามารถทำให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างกันได้ 4 ประการ คือ

- 1) การรักษาคำพูดโดยกระทำตามที่พูดไว้ (Congruent) เป็นการดูแลรักษาคำพูดและปฏิบัติตามที่สัญญาไว้
- 2) ความสม่ำเสมอ (Consistency) เป็นความน่าเชื่อถือของบุคคล ความสามารถในการใช้วิจารณญาณที่ดีในสถานการณ์ต่าง ๆ ความมั่นคงในคำพูดและการกระทำ
- 3) การดูแล (Caring) เป็นความสนใจเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร บุคลากรจะไว้วางใจในผู้นำเพราะมีความเชื่อมั่นว่าผู้นำสามารถ

ที่จะดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในงานของตนได้ และ4) ความสามารถ (Ability) เป็นทักษะความรู้ และเทคนิคของผู้นำในการปฏิบัติงาน

Fox (อ้างถึงในเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 14) ได้กล่าวไว้ว่า ความไว้วางใจในองค์กรมีรูปแบบที่แตกต่างในความสัมพันธ์ของความไว้วางใจอยู่ในทุกองค์การ องค์การที่ประสบความสำเร็จมีการสร้างรากฐานที่ประกอบด้วยความไว้วางใจแนวขวาง เป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้ที่เท่าเทียมหรือในระดับเดียวกัน รูปแบบที่สอง คือ ความไว้วางใจแนวตั้งเป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจภายนอกเป็นความสัมพันธ์ของความไว้วางใจระหว่างองค์การกับลูกค้าหรือซัพพลายเออร์

เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2552) ได้สรุปแนวคิดของความไว้วางใจ แบ่งออกเป็น 2 มิติ ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาประกอบด้วย

1.1 การยึดถือหลักคุณธรรม (Integrity) หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจมีความซื่อสัตย์และเปิดเผยรักษาสัญญาในสิ่งที่ผู้ถูกไว้วางใจพูดต่อผู้ไว้วางใจ รวมถึงเป็นผู้ที่มีความยุติธรรมและมีจริยธรรมสูง

1.2 ความเมตตากรุณา (Benevolence) หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจในการสนับสนุนผู้ไว้วางใจเลี่ยงจากการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและแสดงความเอาใจใส่ช่วยเหลือเห็นอกเห็นใจผู้ที่ถูกไว้วางใจโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

1.3 สมรรถนะ (Competence) หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจมีความสามารถในด้านความรู้และทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องหาเหนือกว่าบุคคลอื่นรวมถึงมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ความสามารถพยากรณ์ได้ (Predictability) หมายถึง ผู้ที่ถูกไว้วางใจกระทำตนให้มีความคงเส้นคงวาสม่ำเสมอในพฤติกรรม มีการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาในมาตรฐานเดียวกันและปฏิบัติตามคำพูดเสมอ

2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไว้วางใจในองค์การประกอบด้วย

2.1 ความยุติธรรมในระบบ (Systemic Justice) หมายถึง การรับรู้ของผู้ไว้วางใจว่าระบบภายในองค์การมีความโปร่งใส ไม่มีอคติ บุคลากรทุกคนได้รับการปฏิบัติในภายใต้มาตรฐานเดียวกันที่องค์กรกำหนดขึ้น

2.2 ความยุติธรรมในการปฏิบัติ (Procedural Justice) หมายถึง การรับรู้ของผู้ไว้วางใจว่า องค์การมีวิธีการ กลไกหรือกระบวนการต่างๆที่ใช้ในการกำหนดผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบกระบวนการตัดสินใจได้

2.3 ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา (Supervisory Trust) หมายถึง การรับรู้ของผู้ไว้วางใจว่าผู้บังคับบัญชาของตนเองสามารถพึ่งพาได้ มีความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ บุคลากรและมีการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างมีคุณธรรมและยุติธรรม

2.4 ความยุติธรรมในการแบ่งปัน (Distributive Justice) หมายถึง การรับรู้ของผู้ไว้วางใจว่าผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์การเป็นการตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับสิ่งที่ผู้ไว้วางใจได้ปฏิบัติงานให้กับองค์การ

2.5 ความยุติธรรมในปฏิสัมพันธ์ (Interactional Justice) หมายถึง การรับรู้ของผู้ไว้วางใจว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการสื่อสารให้ข้อมูลในการตัดสินใจและให้เกียรติบุคลากร

2.6 สมรรถนะ (Competence) หมายถึง การรับรู้ของผู้ไว้วางใจว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในด้านความรู้และทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องชาวมถึงมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Robbins (ในพิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล, 2554: 18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความไว้วางใจ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ได้แก่ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Integrity) คือ ความซื่อสัตย์และการพูดเกี่ยวกับความจริง 2) ความสามารถ (Ability) คือ ความรู้และทักษะทางความคิดและการสื่อสารระหว่างบุคคล 3) ความคงเส้นคงวา (Consistency) คือ การพึ่งพาอาศัยได้ การเป็นผู้ไว้วางใจได้ ความสามารถคาดคะเนและความสามารถในการใช้วิจารณญาณได้ดี 4) ความจงรักภักดี (Loyalty) คือ ความเต็มใจที่จะปกป้องและรักษาหน้าที่เพื่อบุคคลอื่น 5) การเปิดเผย (Openness) คือ ความเต็มใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข่าวสารข้อมูลอย่างเต็มที่

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่าความไว้วางใจ เป็นพลังที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์อย่างเสมอภาคระหว่างผู้นำและผู้ตามย่อมส่งผลดีให้กับองค์กร ดังนั้นอิทธิพลต่อความไว้วางใจภายในองค์กรถือเป็นแก่นของการสัมพันธภาพที่ดีในการช่วยยึดเหนี่ยวจิตใจบุคลากรให้อยู่ร่วมกัน ด้วยความรู้สึกที่มั่นคงปลอดภัย บรรยากาศของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นระหว่างผู้นำและผู้ตามจะทำให้บุคลากรมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้

5.3 ความสำคัญของความไว้วางใจ

ความไว้วางใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาและสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เนื่องจากความไว้วางใจจะเป็นพลังที่ทรงคุณค่าที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่ได้ด้วยความราบรื่นและประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศในอนาคต ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความเห็นถึงความสำคัญของความไว้วางใจ ดังนี้

Nyhan & Marlowe (1997) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กรเพื่อประสิทธิผลขององค์กร ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจ ภายในองค์การส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตของพนักงานและความผูกพันกับองค์กรอย่างเข้มแข็ง

Kramer (2006) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความไว้วางใจไว้ว่า ความไว้วางใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้องค์กรดำรงอยู่และประสบผลสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันต้องพึ่งพาอาศัยกัน แนวน้อมในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานมากขึ้น ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในองค์กรมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ความไว้วางใจเป็นแหล่งทรัพยากรที่มาจากความร่วมมือเป็นพื้นฐาน

Robbins (อ้างถึงในเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2552: 16) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจถือเป็นข้อสัญญาทางจิตวิทยาในรูปแบบใหม่ เป็นข้อตกลงที่ไม่ได้มีการเขียนถึงสิ่งที่ผู้บริหาร หรือองค์กรไม่ได้มีการคาดหวังจากบุคลากรและสิ่งที่บุคลากรคาดหวังจากผู้บริหารหรือองค์กร ในแง่คิดของบุคลากร ข้อสัญญาทางจิตวิทยา คือ การรับรู้ของบุคลากรที่คิดว่าพวกเขาจะได้รับสิทธิ ซึ่งเป็นผลจากข้อสัญญาที่องค์กรให้ไว้กับเขา ดังนั้นหากความไว้วางใจอยู่ในระดับต่ำ บุคลากรมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงการเผชิญความเสี่ยงทำให้มีการเรียกร้องมากขึ้น หากมีสังคมแบบนี้บุคลากรในองค์การจะต้องเร่งสร้างและรักษาความสัมพันธ์กันไว้ จะทำให้โอกาสที่จะไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาน้อยลง เนื่องจากการไม่ปฏิบัติตามข้อสัญญาทำให้เกิดผลในทางลบ เช่น มีความตั้งใจน้อยลงในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่าความไว้วางใจ มีความสำคัญในหลากหลายมิติและเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ อีกทั้งยังเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ความไว้วางใจ ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลไม่ว่าจะอยู่ในสถานภาพ หรือบทบาทไหน เมื่อคนมีความไว้วางใจกันก็เป็นที่มาของ

ความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่ไม่ต้องหวาดระแวงกับคนรอบข้าง หรือเกิดสิ่งที่ไม่ดีกับตน ครอบครัว คนใกล้ชิด งาน หน่วยงาน สังคม หรือประเทศชาติ ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นกับตนเอง ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5.4 การสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษา

การสร้างความไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันและนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายด้วยความเป็นเลิศ ซึ่งสิ่งแรกที่ผู้บริหารควรทำคือ การทำให้บุคลากรภายในสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงานยอมรับ สร้างความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร รู้สึกไว้วางใจ ยินดีและมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างให้เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหารมีวิธีปฏิบัติในการทำงาน ซึ่งเป็นการสร้างความไว้วางใจ ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน หรือเป็นผู้ชำนาญการเฉพาะด้านแสดงผลงานที่ยอดเยี่ยมให้ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเห็น พัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีความสามารถด้านใดด้านหนึ่งเฉพาะทาง และสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้อื่นได้เป็นประจำ

2. การบริหารยึดหลักการสากล เช่น คุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ ความเมตตา ความยุติธรรม ความเป็นกลาง ความกล้าหาญ ความอดทน ความมีวินัย และความมุ่งมั่นเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร

3. ประพฤติตนเป็นแม่แบบที่ดี หากท่านอยากให้ลูกน้องปฏิบัติตามเช่นไร ท่านก็ควรปฏิบัติตนเช่นนั้น เช่น หากท่านไม่ต้องการให้ลูกน้องมาสาย ท่านก็ไม่ควรมาสายเสียเอง การทำให้ดูเป็นตัวอย่างเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการจูงใจให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

4. ยอมรับข้อผิดพลาดของตน คุณสมบัติสำคัญประการหนึ่งของผู้นำคือ การมีความกล้าหาญที่จะยอมรับข้อผิดพลาดของตน ซึ่งการทำเช่นนี้สามารถทำให้ลูกน้องรู้สึกเคารพท่านมากขึ้น ดีกว่าที่ท่านทำผิดแล้วแก้งทำเป็นเพิกเฉย ลูกน้องย่อมรู้สึกหมดศรัทธาในตัวท่าน แม้ว่าพวกเขาจะไม่ได้พูดออกมาตรง ๆ ก็ตาม

5. รักษาคำพูด รักษาสัญญาจงอย่าได้ให้คำมั่นสัญญาหรือข้อผูกมัดใด ๆ หากท่านไม่มั่นใจว่าท่านจะสามารถทำตามสัญญาหรือข้อผูกมัดนั้นได้ “การกระทำย่อมสำคัญกว่าคำพูด”

6. ให้เกียรติผู้อื่น ให้เกียรติเคารพและให้การสนับสนุนผู้อื่นไม่ว่าคน ๆ นั้นจะมีตำแหน่งใดก็ตาม สอบถามเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาและให้ความช่วยเหลือตามความเหมาะสม

7. ไม่พูดถึงบุคคลที่สามในทางที่ไม่ดีลับหลังหากบุคคลที่ท่านพูดถึงในทางที่ไม่ดี ทราบว่าท่านพูดถึงเขาอย่างไรลับหลัง บุคคลท่านนั้นย่อมไม่ไว้วางใจท่านอีกต่อไป และอาจบอกคนอื่นต่อว่าท่านเป็นคนที่ไม่น่าไว้วางใจ หรือแม้แต่คนที่ท่านไปพูดนินทาด้วย ก็อาจจะแฉดระวังท่าน เพราะคิดว่าท่านอาจทำกับเขาเฉกเช่นเดียวกับที่ท่านทำกับคนอื่นก็ได้

8. แก้ปัญหาสำคัญ ๆ ที่มีความท้าทายได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหายาก ๆ ที่มีความท้าทายทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร คิดริเริ่มสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีผลกระทบต่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานขององค์กร (ศิริรัตน์ ศิริวรรณ, 2552)

ดังนั้นการสร้างควมไว้วางใจของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผลลัพธ์ทางบวกของการทำงานเป็นผลสืบเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของความไว้วางใจภายในสถานศึกษา การได้รับความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บริหารจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนด

ทั้งนี้ความไว้วางใจจึงเป็นพฤติกรรมที่พบโดยทั่วไปในหมู่ศอฮาบะฮฺ ความไว้วางใจต่อกันจะเกิดในสองลักษณะ คือ ระหว่างผู้นำกับผู้ตามและระหว่างผู้ตามด้วยกัน ความไว้วางใจดังกล่าวนี้เกิดขึ้นเนื่องจากศอฮาบะฮฺเป็นผู้เปิดเผยและมีความซื่อตรง นอกจากนี้คำสอนของอิสลามได้ให้ความสำคัญต่อการมอบความไว้วางใจ ดังปรากฏในโองการอัลกุรอานดังนี้

﴿تَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ﴾

ความว่า “ก็จงมอบหมายแต่อัลลอฮฺเถิด แท้จริงอัลลอฮฺทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย” (ซูเราะฮฺ อาลี-อิมรอน: 159)

จากโองการดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเชื่อมั่นในแนวทางของอัลลอฮฺ ﷻ หลังจากปฏิบัติงานใด ๆ แล้วพวกเขาจะมอบหมายการงานต่ออัลลอฮฺไม่ว่าผลงานดังกล่าวจะเป็นที่พอใจต่อตนเองและคนรอบข้างหรือไม่ก็ตาม

ทั้งนี้ท่านรอซูล ﷺ ได้กล่าวว่า “ผู้นำที่มีความสงสัยต่อประชาชนของพวกเขา แน่แท้เขาจะนำความเสียหายมาสู่พวกเขาเหล่านั้น” (รายงานโดย อะบูดาูด)

จะเห็นได้ว่า ความไว้วางใจสำหรับผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้บุคลากรได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

ความสำคัญของการมอบความไว้วางใจ ถูกกล่าวไว้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมจากสองโองการอัลกุรอานต่อไปนี้ ซึ่งได้ระบุว่า การจะเป็นมุสลิมและผู้ศรัทธานั้นจำเป็นต้องทำการมอบความไว้วางใจต่ออัลลอฮ์ ﷻ ดังนี้

﴿وَقَالَ مُوسَىٰ يَا قَوْمِ إِن كُنتُمْ آمَنْتُمْ بِاللَّهِ فَعَلَيْهِ تَوَكَّلُوا إِن كُنتُمْ مُسْلِمِينَ﴾

ความว่า “และมูซากล่าวว่า โอ้กลุ่มชนของฉัน หากพวกท่านศรัทธาต่ออัลลอฮ์พวกท่านก็จงมอบหมายต่อพระองค์ หากพวกท่านเป็นผู้ยอมจำนน” (ซูเราะฮ์ ยูनुส: 84)

และอัลลอฮ์ ﷻ ตรัสอีกว่า

﴿وَعَلَى اللَّهِ فَتَوَكَّلُوا إِن كُنتُمْ مُؤْمِنِينَ﴾

ความว่า “และแต่อัลลอฮ์นั้นพวกเจ้าจงมอบหมายเถิด หากพวกท่านเป็นผู้ศรัทธา”

(ซูเราะฮ์ อัลมาอิดะฮ์: 23)

จากโองการข้างต้นจะเห็นได้ว่า การมอบความไว้วางใจต่ออัลลอฮ์จะช่วยให้ผู้ศรัทธาเกิดความรู้สึกที่ดี มองโลกในแง่ดีและสามารถช่วยให้พวกเขาหลีกเลี่ยงจากความเสี่ยงที่ไม่พึงประสงค์ทั้งหลาย ตลอดจนเป็นกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตทั้งในโลกนี้และโลกหน้า

5.5 องค์ประกอบของความไว้วางใจ

องค์ประกอบของความไว้วางใจประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ (Reina, อ้างถึงในอุซุมพร แก้วขุนทด, 2550: 20) ดังนี้

1. ความไว้วางใจด้านศักยภาพ (Competence Trust) คือ การที่บุคคลมีความสามารถในการกระทำสิ่งที่จำเป็นต่อการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะในงานที่เฉพาะเจาะจง หรืองานที่มีความสลับซับซ้อนในการผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน รวมถึงความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และการช่วยให้ผู้อื่นสามารถทำงานของเขาได้โดยพฤติกรรมที่สามารถช่วยสร้างและรักษาความไว้วางใจในศักยภาพ ได้แก่ การที่บุคคลมีความรู้ความเชี่ยวชาญและมี

ความสามารถ มีความยุติธรรม สามารถเข้าใจและรับรู้ถึงศักยภาพของผู้อื่นได้ และสามารถช่วยให้ผู้อื่นเกิดทักษะความชำนาญในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้

2. ความไว้วางใจด้านการสื่อสาร (Communication Trust) คือ การที่บุคคลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันและกันอย่างคงที่และสม่ำเสมอ ซึ่งทำให้การทำงานนั้นดำเนินไปหรือมีความก้าวหน้า และมีผลต่อความสามารถในการผลิตงานและผลกำไรอีกด้วย โดยพฤติกรรมที่สนับสนุนให้เกิดความไว้วางใจด้านการสื่อสาร ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน โดยการพูดในสิ่งที่ตรงกับความเป็นจริง มีการยอมรับความผิดพลาด มีการให้และรับข้อมูลป้อนกลับการรักษาความลับ มีการชี้แจงถึงความมีเจตนาที่ดี

3. ความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญา (Contractual Trust) คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่พูดไว้ว่าจะกระทำ ซึ่งการกระทำในสิ่งที่ได้พูดไว้จะก่อให้เกิดการผลผลิตความพร้อมที่จะให้บริการ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความใส่ใจในการมีส่วนร่วม หรือง่ายต่อการสื่อสารกลับ เมื่อมีการสัญญาไว้ ความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญานี้เกี่ยวข้องกับการรักษาความคิดเห็น ความตั้งมั่นในความซื่อสัตย์และการแสดงพฤติกรรมอย่างคงที่ ความเชื่อมั่นในความตั้งใจ ความแน่นอน และความเชื่อมั่นของบุคคลในความซื่อสัตย์จงรักภักดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญาในการทำงาน โดยพฤติกรรมที่นำไปสู่ความไว้วางใจด้านคำมั่นสัญญา ได้แก่ การที่บุคคลมีการบริหารจัดการความคาดหวัง มีการสร้างสิ่งยึดเหนี่ยวทางใจ มีการให้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความใส่ใจ มีการแสดงความเห็นด้วยอย่างตรงไปตรงมา มีความคงเส้นคงวาและความแน่นอนในการกระทำ

คินิจ อนุโรจน์ (2553) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจจะเกิดขึ้นมีองค์ประกอบ 2 อย่าง คือ

1. ความรู้ความสามารถ (Competence) หมายความว่า บุคคลจะต้องมีความรู้ความสามารถในเนื้องานสูง มีความรู้ในสาขาวิชาใดสาขาวิชาหนึ่งหรือหลาย ๆ สาขาวิชาเป็นอย่างดี

2. ความเป็นคนดี มีคุณลักษณะดีโดยเนื้อแท้ (Credibility หรือ Character) หมายความว่า บุคคลจะต้องเป็นคนดีที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความมีวุฒิภาวะ ความซื่อสัตย์

จากองค์ประกอบของความไว้วางใจข้างต้นสรุปได้ว่าความไว้วางใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการส่งเสริมให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิกภายในองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์อย่างเสมอภาคระหว่างผู้นำและผู้ตามย่อมส่งผลดีให้กับองค์กรทำให้องค์กรมีความน่าอยู่และมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ

กล่าวโดยสรุปความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ คือ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากรในโรงเรียนต่อการทำงาน ได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมและตัดสินใจในการทำงาน ยอมรับความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ เช่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานใหม่ ๆ ของบุคลากรอยู่เสมอ มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรม ให้ความอิสระและมีความเชื่อมั่นในตัวบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลทางวิชาการอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความไว้วางใจและให้เกียรติผู้อื่น ตลอดจนสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้มีความรู้สึกเต็มใจและภาคภูมิใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่จุดหมายด้วยความเป็นเลิศและสร้างสรรค์

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและพบว่าม้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และ 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน

วิมล จันทร์แก้ว (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีขั้นตอนดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์สังเคราะห์คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา 1.2) การสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.3) การทดลองรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 1.4) การพัฒนารูป

แบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และ 1.5) การประเมินรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนามี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีมผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง ผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 กลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลที่เกิดขึ้นจากการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และ 5) ครูผู้สอนและนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จารินี สิกุลจ้อย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ

บุญนาค ทับทิมไทย (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และรายด้านของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนเขตราชเทวี โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนประกอบด้วย ความมีจินตนาการ ความยืดหยุ่น และความมีวิสัยทัศน์ แต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์ อย่างมีความเชื่อมั่นและนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลียวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติและสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น 2) ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้ แนวทางแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน 3) ความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์กร เพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ มีศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ มีศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหาตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีจำนวนสองด้านที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นและด้านการแก้ปัญหา ส่วนด้านวิสัยทัศน์และด้านจินตนาการ ไม่แตกต่างกัน

2.2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกรายการ และภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า การสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ จำนวน 46 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) องค์ประกอบหลักด้านมีจินตนาการมีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้ 2) องค์ประกอบหลักด้านมีความยืดหยุ่นมีจำนวน 9 ตัวบ่งชี้ 3) องค์ประกอบหลักด้านมีวิสัยทัศน์มีจำนวน 15 ตัวบ่งชี้ และ 4) องค์ประกอบหลักด้านมีความคิดริเริ่มมีจำนวน 11 ตัวบ่งชี้

ทองคำ พิมพา (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ 2) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ

นารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

นิกัญชลา ลั่นเหลือ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย

วัฒนชัย เนสะและ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ทัศนะของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ทัศนะของบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 4) ทัศนะของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ได้แก่ ด้านการมีบารมีอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการเผยแพร่คำสอนอิสลาม ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงปัจเจกบุคคล และด้านการเกื้อกูลยอมรับเป้าหมายกลุ่ม

วารุณี จิรัญเวทย์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนะทางในการพัฒนาองค์ประกอบที่ 5 พบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์กิจกรรม หรือแนวปฏิบัติ และวิธีการพัฒนาของผู้บริหาร ควรพัฒนา กำหนดสิ่งที่สถานศึกษาต้องการในอนาคตที่กว้างไกลและเป็นไปได้โดยใช้วิธีการระดมความคิดในการพัฒนา มีการตรวจสอบวิสัยทัศน์โดยใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนา เน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการศึกษาทำงานในการพัฒนา วิสัยทัศน์ควรมุ่งคืนกำไรให้สังคมโดยใช้วิธีการศึกษาในการพัฒนา

กาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครสำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารเวลา

สุพัทธรา ชุ่มเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม อายุและประสบการณ์ในการนิเทศที่มีความแตกต่างกัน พบว่า ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จักรกฤษณ์ โปตาล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก และมีระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

วราภรณ์ ช่างอยู่ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ขอสนิษฐ์ ะหะยั้ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของตามทัศนคติของบุคลากรที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 แบบแผนการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างเครื่องมือ
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้จัดการและผู้รับใบอนุญาตจำนวน 195 คน ครูผู้สอนจำนวน 5,288 คน มี 65 โรงเรียนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปีการศึกษา 2559 แยกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน แสดงตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

อำเภอ	โรงเรียน			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน
	ขนาดใหญ่	ขนาดกลาง	ขนาดเล็ก		
1. เมือง	5	1	3	27	864
2. ปะนาเระ	2	1	2	15	429
3. ยะหริ่ง	1	1	2	12	266
4. หนองจิก	4	1	-	15	461
5. โคกโพธิ์	2	2	4	24	587
6. ยะรัง	2	2	5	27	542
7. มายอ	1	4	5	30	526
8. แม่ลาน	-	-	1	3	29
9. ทูตังแดง	1	1	2	12	252
10. ไม้แก่น	-	-	1	3	12
11. สายบุรี	3	4	2	27	1320
รวม	21	17	27	195	5,288
รวมทั้งหมด	65			195	5,288

ที่มา: ข้อมูลสารสนเทศโรงเรียนเอกชนในระบบสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี 2559

3.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 127 คน ครูผู้สอนจำนวน 357 คน และโรงเรียน 56 โรงเรียน (ดูรายชื่อโรงเรียนในภาคผนวก) ดังปรากฏในตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขนาดโรงเรียน	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน
ขนาดใหญ่	63	2,347	52	327
ขนาดกลาง	51	2,049	44	322
ขนาดเล็ก	81	892	66	265
รวม	195	5,288	127	357

3.2.3 การให้สัมภาษณ์การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 3 คน ผู้บริหารสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการอิสลาม สำนักงานศึกษาธิการภาค 8 จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 5 คน การได้มาซึ่งผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์มีเงื่อนไข ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาเทียบเท่าหรือสูงกว่าปริญญาโท
- 2) มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร ไม่น้อยกว่า 5 ปี
- 3) เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการบริหารและการจัดการโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามหรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ซึ่งได้จากองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์จากงานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จาก 16 แนวคิด ได้แก่

Chernin (2001), Bennis (2002), Couto & Eken (2002), Sousa (2003), Guntern (2004), Parker & Begnaud (2004), Palus & Horth (2005), Casse & Claudel (2007) Danner (2008), Stoll & Temperley (2009), Harris (2009), Delich (2010), Ubben, Hughes & Norris (2010), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553), กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556), บุญนาค ทับทิมไทย (2557) สามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยแยกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ เป็นแบบสอบถามจำนวน 67 ข้อ โดยยึดเกณฑ์พิจารณาการเลือกตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย
- ระดับ 3 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก
- ระดับ 5 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด

โดยให้คะแนนตามเกณฑ์ของครอนบาค (Cronbach, 1990: 126-127 อ้างถึงในดลมนรรัตน์ บากา และเกษตรชัย และทิม, 2548: 82) โดยกำหนดคะแนนและความหมายของแต่ละช่วงคะแนนเฉลี่ยไว้ตามเกณฑ์วิเคราะห์ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

2) แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non - Official) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi - Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยถ้อยคำต่าง ๆ ในแบบสัมภาษณ์แต่สามารถที่จะปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจนของคำตอบได้

3.4 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

1. การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนดในกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ และสรุปแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

3. พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

4. เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมที่จะเก็บข้อมูล ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of items Objective Congruence: IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) โดยส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาตรวจหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับซึ่งมีค่าเท่ากับ.991 โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (อ้างถึงในดลมนรรัตน์ บากและเกษตรชัย และหิม, 2548: 82)

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพไปปรับปรุงแก้ไข และจัดพิมพ์ฉบับให้สมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากวิทยาลัยอิสลามศึกษา และทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นแล้วไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ส่วนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลเพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยขอหนังสือจากสำนักงานเลขาธิการวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี เพื่อขออนุญาตในการสัมภาษณ์โดยนัดหมายวันเวลาที่สัมภาษณ์ จากนั้นผู้วิจัยได้ถอดเทปสัมภาษณ์และนำมาดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแยกข้อมูลตามตัวแปรที่ศึกษาเพื่อนำมาหาค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequencies)

2. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย \bar{X} ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของ LSD ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี วิเคราะห์โดยวิธีการสังเคราะห์ความคิดเห็นที่มีความหมายคล้ายคลึงกัน แล้วหาค่าความถี่เพื่อนำมาประกอบการอภิปรายผล

ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปโดยมีหัวข้อหลักและหัวข้อรองจากการสัมภาษณ์เพื่อมาประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มคือ ค่าที (t-test) และมากกว่าสองกลุ่มคือ ค่าเอฟ (F-test) รวมถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน โดยมีเนื้อหาสาระรายละเอียดดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม (t-test)
F	แทน	สถิติเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม (F-test)
p-value	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับของค่านัยสำคัญทางสถิติ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเป็นบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2559 จำนวนทั้งสิ้น 484 คน โดยจำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 127 คน จากทั้งหมด 56 โรงเรียน รวมประชากรกลุ่มที่ 1 เป็น 127 คน ประชากรได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืน จำนวน 123 คน คิด

เป็นร้อยละ 96.8 และไม่ส่งคืน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 กลุ่มที่ 2 เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 357 คน จากทั้งหมด 56 โรงเรียน รวมประชากรกลุ่มที่ 2 เป็น 357 คน ประชากรได้ตอบแบบสอบถามและส่งคืน จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 91.3 และไม่ส่งคืน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 8.7 รวมประชากรตอบแบบสอบถามทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 449 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7

4.2.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 56 โรงเรียน

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	211	47.0
หญิง	238	53.0
รวม	449	100.0
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	125	27.8
30 - 40 ปี	199	44.3
41 - 50 ปี	113	25.2
มากกว่า 50 ปี	12	2.7
รวม	449	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8	1.8
ปริญญาตรี	344	76.6
ปริญญาโท	83	18.5
ปริญญาเอก	14	3.1
รวม	449	100.0
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
1 - 5 ปี	132	29.4
6 - 10 ปี	195	43.4
11 - 15 ปี	109	24.3
16 ปีขึ้นไป	13	2.9
รวม	449	100.0

ตารางที่ 4 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. ขนาดของโรงเรียน		
ขนาดเล็ก	168	37.4
ขนาดกลาง	157	35.0
ขนาดใหญ่	124	27.6
รวม	449	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 56 โรงเรียน พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำนวน 56 โรงเรียน เพศชายมีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 47 เพศหญิงมีจำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 53

บุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีจำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 อายุระหว่าง 30-40 ปี มีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 44.3 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และอายุมากกว่า 50 ปี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

บุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ระดับปริญญาตรี มีจำนวน 344 คน คิดเป็นร้อยละ 76.6 ระดับปริญญาโทมีจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ระดับปริญญาเอกมีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1

บุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 1-5 ปี มีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 29.4 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป มีจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9

บุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่ทำงานในโรงเรียนเอกชนขนาดเล็กมีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ขนาดกลางมีจำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ขนาดใหญ่มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ ซึ่งวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยเลขาคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอน ศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี	ระดับภาวะผู้นำ			
	\bar{X}	S.D	ระดับ	อันดับ
1. ด้านจินตนาการ	3.94	.72	มาก	2
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.79	.71	มาก	4
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.93	.73	มาก	3
4. ด้านแรงจูงใจ	3.68	.71	มาก	5
5. ด้านความไว้วางใจ	4.02	.69	มาก	1
ผลเฉลี่ยรวม	3.87	.71	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.87$, S.D =.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D =.69) และด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 3.68$, S.D =.71) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ผลปรากฏดังนี้

1.1 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านจินตนาการ ผลปรากฏดังตารางที่ 6 ดังนี้

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านจินตนาการ	\bar{X}	S.D	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	4.00	.72	มาก	2
2. ผู้บริหารมีอารมณ์ขัน เป็นกันเองกับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุกสนาน เพลิดเพลิน และมีความสุข	3.96	.72	มาก	5
3. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.00	.71	มาก	3
4. ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (ฟาฏอนะฮ์) และมีความรู้ (อาลิม) ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี	3.95	.73	มาก	6
5. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน	3.90	.78	มาก	8
6. ผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจ (อิกลาส) และทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียน อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	4.01	.74	มาก	1
7. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถ (อัลกิฟาอะฮ์) ของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ	3.97	.74	มาก	4
8. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิด (ตฟกัร) แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ	3.91	.69	มาก	7
9. ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์แตกต่างจากเดิมเพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	3.88	.69	มาก	9
10. ผู้บริหารมีความรอบรู้ความเข้าใจวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ	3.84	.69	มาก	10
ผลเฉลี่ยรวม	3.94	.72	มาก	

จากตารางที่ 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D = .72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจและทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, S.D=.74) และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D=.72) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.84$, S.D=.69) และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 3.88$, S.D = .69)

1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความยืดหยุ่น ผลปรากฏดังตารางที่ 7 ดังนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ		อันดับ
	\bar{X}	S.D	
ด้านความยืดหยุ่น			
1. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม	3.79	.75	มาก 14
2. ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.88	.69	มาก 10
3. ผู้บริหารเปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร	3.87	.74	มาก 11
4. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน	3.84	.72	มาก 13
5. ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป	3.87	.69	มาก 12
6. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา	3.97	.70	มาก 6
7. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน	3.90	.74	มาก 8

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			ระดับ	อันดับ
ด้านความยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D	ภาวะผู้นำ	
8. ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้น ความคิดเห็นที่แตกต่าง	3.98	.71	มาก	4
9. ผู้บริหารมีความอดทน (ศอบัร) สามารถควบคุม อารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์	4.04	.69	มาก	3
10. ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูล ใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง	4.07	.69	มาก	1
11. ผู้บริหารสามารถคิดดัดแปลงความรู้นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน	4.05	.74	มาก	2
12. ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและถ่อมตนในการทำงาน กับบุคลากร	3.98	.71	มาก	5
13. ผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและให้ความ ช่วยเหลือ (คิดมัต) วิธีการทำงานของบุคลากรใน สถานศึกษา	3.96	.71	มาก	7
14. ผู้บริหารสามารถคิดหาวิธีการ ที่ไม่ยึดติดกับ กฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากร ทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	3.89	.71	มาก	9
ผลเฉลี่ยรวม	3.79	.71	มาก	

จากตารางที่ 7 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านความยืดหยุ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$, S.D=.71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D=.69) และผู้บริหารสามารถคิดดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.05$, S.D=.74) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ($\bar{X}=3.79$, S.D=.75) และผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุข สนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน ($\bar{X}=3.84$, S.D=.72)

1.3 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน
เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านวิสัยทัศน์ ผลปรากฏดังตารางที่ 8 ดังนี้

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	\bar{x}	S.D	ระดับ	อันดับ
			ภาวะผู้นำ	
1. ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาก ประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ อาทิ นวัตกรรมใหม่ การเสนอ โครงการใหม่และกิจกรรมใหม่	3.83	.72	มาก	14
2. ผู้บริหารคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน	3.90	.71	มาก	11
3. ผู้บริหารคิดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่าง สร้างสรรค์และมีคุณภาพ	3.92	.72	มาก	9
4. ผู้บริหารมีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและ เป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน	3.88	.74	มาก	12
5. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและ เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน	3.94	.76	มาก	6
6. ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์	3.94	.76	มาก	7
7. ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิรูป (อิสลาห์) แนวคิด วิธีการ ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	3.99	.72	มาก	3
8. ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ	4.02	.71	มาก	2
9. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ (บาซีเราะห์) และสามารถถ่ายทอด วิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร	4.06	.71	มาก	1

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			ระดับ	อันดับ
ด้านวิสัยทัศน์	\bar{X}	S.D	ภาวะผู้นำ	
10. ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	3.97	.72	มาก	4
11. ผู้บริหารเป็นผู้มีอุดมการณ์อิสลามที่บริสุทธิ์ใจ (อิดลาศ) เพื่ออัลลอฮ์องค์เดียวโดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง	3.95	.73	มาก	5
12. ผู้บริหารมีการเผยแพร่ (ตบลิซ) คำสอนอิสลามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์อิสลาม	3.88	.74	มาก	13
13. ผู้บริหารแสดงความคิดเห็น (เราะอ์ยุน) เกี่ยวกับการทำงานที่ยึดมั่นต่อศาสนบัญญัติและคำสอนอิสลาม	3.91	.70	มาก	10
14. ผู้บริหารมีการจัดการอบรม (ตัดรีบ) บุคลากรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	.73	มาก	8
ผลเฉลี่ยรวม	3.93	.73	มาก	

จากตารางที่ 8 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93, S.D=.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06, S.D=.71$) และผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02, S.D=.71$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ ($\bar{X}=3.83, S.D=.72$) ผู้บริหารมีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน และผู้บริหารมีการเผยแพร่ (ตบลิซ) คำสอนอิสลามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์อิสลาม ($\bar{X}=3.88, S.D=.74$)

1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านแรงจูงใจ ผลปรากฏดังตารางที่ 9 ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านแรงจูงใจ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (ระฆะอ์ยูน) ในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน	3.89	.74	มาก	14
2. ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงานให้กับบุคลากรตามทิศทางที่กำหนดไว้	3.92	.72	มาก	12
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อตระหนักถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย	3.95	.75	มาก	6
4. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา	3.91	.72	มาก	13
5. ผู้บริหารมีความยุติธรรม (อัดล) ในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน	3.97	.69	มาก	3
6. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร	3.96	.69	มาก	5
7. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ	3.95	.71	มาก	8
8. ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ	3.97	.69	มาก	4
9. ผู้บริหารมีความศรัทธาและทุ่มเท (มูญาฮาตะฮ์) ความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ	4.03	.70	มาก	1
10. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของบุคลากรอยู่เสมอ	3.95	.75	มาก	7
11. ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์	3.99	.72	มาก	2
12. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน	3.93	.73	มาก	11

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
13. ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนด	3.95	.68	มาก	9
14. ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อมีความสุขในการทำงาน	3.89	.71	มาก	15
15. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.94	.69	มาก	10
ผลเฉลี่ยรวม	3.68	.71	มาก	

จากตารางที่ 9 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68, S.D = .71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความศรัทธาและทุ่มเทความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, S.D = .70$) และผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99, S.D = .72$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 3.89, S.D = .71$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 3.89, S.D = .74$)

1.5 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความไว้วางใจ ผลปรากฏดังตารางที่ 10 ดังนี้

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความไว้วางใจ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความไว้วางใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ ภาวะผู้นำ	อันดับ
1. ผู้บริหารให้เกียรติในการตัดสินใจและเข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร	4.00	.71	มาก	10
2. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา	4.02	.69	มาก	5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา			ระดับ	อันดับ
ด้านความไว้วางใจ	\bar{x}	S.D	ภาวะผู้นำ	
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.02	.72	มาก	4
4. ผู้บริหารและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.01	.72	มาก	7
5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.01	.70	มาก	8
6. ผู้บริหารมีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	4.03	.71	มาก	3
7. ผู้บริหารให้ความอิสระ (ฮูรียะห์) ในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่าการยึดกฎระเบียบเป็นเกณฑ์	4.07	.69	มาก	2
8. ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร	4.00	.63	มาก	13
9. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น (ยาकिन) ในตัวบุคลากรว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ	4.01	.62	มาก	9
10. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความไว้วางใจและให้เกียรติต่อมุสลิม (อิกรอมุนมุสลิมิน) ด้วยกัน	4.02	.67	มาก	6
11. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ (อิลมียะห์) ในระดับต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ	4.00	.69	มาก	12
12. ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน	3.99	.69	มาก	14
13. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง	4.00	.71	มาก	11
14. ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและเป็นเอกภาพ	4.09	.69	มาก	1
ผลเฉลี่ยรวม	4.02	.69	มาก	

จากตารางที่ 10 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$, S.D=.69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและเป็นเอกภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.09$, S.D=.69) และผู้บริหารให้ความอิสระ (ฮุรียะห์) ในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่าการยึดกฎระเบียบเป็นเกณฑ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D=.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน ($\bar{X}=3.99$, S.D=.69) และผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ($\bar{X}=4.00$, S.D=.63)

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยมตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

1. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยมปรากฏผลดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ				t-test	P-value
	ชาย (N=211)		หญิง (N=238)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านจินตนาการ	3.99	.49	3.89	.56	1.91	.05*
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.98	.40	3.89	.49	2.39	.02*
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.94	.45	3.93	.49	.37	.71
4. ด้านแรงจูงใจ	3.96	.44	3.93	.47	.63	.53
5. ด้านความไว้วางใจ	4.02	.43	4.01	.46	.23	.82
ผลเฉลี่ยมรวม	3.98	.44	3.93	.49	1.11	.43

*p ≤ .05

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศที่ต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น ยกเว้น 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวม ปรากฏผลดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	อายุ								f- test	P- value
	ต่ำกว่า 30 ปี (N=125)		30-40 ปี (N=199)		41-50 ปี (N=113)		มากกว่า 50 ปี(N=12)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านจินตนาการ	3.99	.59	3.89	.53	3.95	.48	4.14	.31	1.50	.21
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.98	.52	3.88	.47	3.96	.36	3.99	.34	1.45	.22
3. ด้านวิสัยทัศน์	4.01	.53	3.92	.49	3.88	.37	3.98	.36	1.74	.16
4. ด้านแรงจูงใจ	3.99	.51	3.92	.48	3.94	.35	3.99	.29	.69	.56
5. ด้านความไว้วางใจ	4.06	.49	4.01	.47	3.98	.34	4.08	.32	.90	.44
ผลเฉลี่ยรวม	4.01	.53	3.92	.49	3.94	.38	4.04	.32	1.26	.32

จากตารางที่ 12 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวมปรากฏผลดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา								f- test	P- value
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (N=8)		ปริญญาตรี (N=344)		ปริญญาโท (N=83)		ปริญญาเอก (N=14)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. ด้านจินตนาการ	3.90	.69	3.93	.56	3.99	.42	3.97	.31	.40	.75
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.96	.75	3.93	.48	3.94	.36	3.97	.28	.05	.98
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.98	.66	3.95	.49	3.90	.39	3.83	.26	.49	.69
4. ด้านแรงจูงใจ	3.90	.84	3.95	.48	3.94	.35	3.87	.22	.22	.88
5. ด้านความไว้วางใจ	4.12	.71	4.03	.46	3.97	.36	3.89	.22	1.03	.38
ผลเฉลี่ยรวม	3.97	.73	3.96	.49	3.95	.38	3.91	.26	.44	.74

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายด้านและผลเฉลี่ยรวมปรากฏผลดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน								f- test	P- value
	1-5 ปี (N=132)		6-10 ปี (N=195)		11-15 ปี (N=109)		16 ปีขึ้นไป (N=13)			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	1. ด้านจินตนาการ	3.97	.58	3.89	.54	3.98	.46	4.06		
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.94	.51	3.89	.45	3.97	.37	4.17	.57	2.01	.11
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.94	.53	3.94	.47	3.89	.38	4.13	.48	1.07	.36
4. ด้านแรงจูงใจ	3.94	.53	3.93	.44	3.98	.37	4.06	.43	.52	.67
5. ด้านความไว้วางใจ	4.03	.53	4.01	.43	4.01	.35	4.16	.51	.51	.67
ผลเฉลี่ยรวม	3.96	.54	3.93	.47	3.97	.37	4.12	.49	1.03	.44

จากตารางที่ 14 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

5. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายด้านและผลเฉลี่ย รวมปรากฏผลดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้

ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดของโรงเรียน						f-test	P- value	คู่ที่ ต่างกัน
	ขนาดเล็ก (N=168)		ขนาดกลาง (N=157)		ขนาดใหญ่ (N=124)				
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D			
1. ด้านจินตนาการ	3.88	.55	3.92	.53	4.05	.49	4.10	.02*	(1,3)
2. ด้านความยืดหยุ่น	3.84	.49	3.94	.42	4.06	.43	8.35	.00**	(1,3)
3. ด้านวิสัยทัศน์	3.83	.51	3.95	.42	4.06	.45	9.24	.00**	(1,3)
4. ด้านแรงจูงใจ	3.85	.49	3.95	.41	4.07	.44	7.88	.00**	(1,3)
5. ด้านความไว้วางใจ	3.89	.50	4.04	.39	4.16	.38	12.99	.00**	(1,2)(1,3)
ผลเฉลยรวม	3.86	0.51	3.96	0.43	4.08	0.44	8.51	0.004	(1,3)

*p ≤ .05, **p ≤ .01

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อทดสอบคู่ที่ต่างกัน พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ และคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ.01 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบความแตกต่างเป็นรายคู่ จึงได้ทำการทดสอบด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏผลดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านจินตนาการ เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.88	3.92	4.05
ขนาดเล็ก	3.88	-	-.04	-.17*
ขนาดกลาง	3.92		-	-.14
ขนาดใหญ่	4.05			-

*p ≤ .05

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรด้านจินตนาการ เป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่าคู่ที่ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความยืดหยุ่น เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.84	3.94	4.06
ขนาดเล็ก	3.84	-	-.10	-.22*
ขนาดกลาง	3.94		-	-.12
ขนาดใหญ่	4.06			-

**p ≤ .01

จากตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรด้านความยืดหยุ่น เป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านวิสัยทัศน์ เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.83	3.95	4.06
ขนาดเล็ก	3.83	-	-0.12	-0.24*
ขนาดกลาง	3.95		-	-0.11
ขนาดใหญ่	4.06			-

**p < .01

จากตารางที่ 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรด้านวิสัยทัศน์ เป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่าคู่ที่ต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านแรงจูงใจ เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.85	3.95	4.07
ขนาดเล็ก	3.85	-	-0.10	-0.21*
ขนาดกลาง	3.95		-	-0.11
ขนาดใหญ่	4.07			-

**p < .01

จากตารางที่ 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรด้านแรงจูงใจ เป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่าคู่ที่ต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความไว้วางใจ เป็นรายคู่

ขนาดของโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.89	4.04	4.16
ขนาดเล็ก	3.89	-	-.15*	-.26*
ขนาดกลาง	4.04		-	-.11
ขนาดใหญ่	4.16			-

**p < .01

จากตารางที่ 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างขนาดของโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปรด้านความไว้วางใจ เป็นรายคู่ โดยภาพรวมพบว่าคู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่มีระดับ .01 มี 2 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่

4.5 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี แจกแจงตามความถี่มีผลปรากฏดังตารางข้างล่างนี้

4.5.1 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี แจกแจงตามความถี่มีผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 21 แสดงความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่
ด้านจินตนาการ	
1. ผู้บริหารควรมีเจตคติที่ดีและสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ	13
2. ผู้บริหารควรมีความจินตนาการตามหลักอัลกุรอานและหะดีษเป็นหลัก	9
3. ผู้บริหารควรมีไหวพริบและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้คุณภาพและสร้างสรรค์	7

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่
ด้านจินตนาการ (ต่อ)	
4. ผู้บริหารควรมีศิลป์ในการชี้แนะบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ	5
5. ผู้บริหารควรใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ ให้เกิดประโยชน์ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	4
ด้านความยืดหยุ่น	
1. ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร	14
2. ผู้บริหารควรให้ความอิสระในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในการแสดงความสามารถ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์	11
3. ผู้บริหารควรมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่	2
4. ผู้บริหารควรยึดหลักสายกลางในการทำงานกับบุคลากร	2
ด้านวิสัยทัศน์	
1. ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร	11
2. ผู้บริหารควรวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	8
3. ผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน	7
4. ผู้บริหารควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม	5
5. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักพื้นฐานของอัลกุรอานและอัลหะดีษ	4
6. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	2
7. ผู้บริหารควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการเรียนการสอนและให้ความสำคัญกับกิจกรรมนักเรียน	2

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ความถี่
ด้านความแรงจูงใจ	
1. ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้คณะครูหรือบุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ	12
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ	8
ด้านความไว้วางใจ	
1. ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อค้นพบมุมมองการพัฒนาสถานศึกษาที่หลากหลาย	11
2. ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	8
3. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน	5
4. ผู้บริหารควรใช้หลักการอิสลามในการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารบุคลากร	3
5. ผู้บริหารควรไว้วางใจในความสามารถของบุคลากรในการทำงาน	2

จากตารางที่ 21 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี สรุปลำดับความถี่แต่ละด้านดังนี้

1. ด้านจินตนาการ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีเจตคติที่ดีและสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถานศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรมีความจินตนาการตามหลักอัลกุรอานและหะดีษเป็นหลักและผู้บริหารควรมีไหวพริบและกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิมๆ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้คุณภาพและสร้างสรรค์

2. ด้านความยืดหยุ่น มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ยอมรับความคิดเห็นของ

บุคลากรและรองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานกับบุคลากรในการแสดงความสามารถเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์

3. ด้านวิสัยทัศน์ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารควรวางระบบการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารควรมีความคิดสร้างสรรค์และมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน

4. ด้านแรงจูงใจ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจหรือแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้คณะครูหรือบุคลากรมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้นและสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมกับบุคลากรทุกคนอย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ

5. ด้านความไว้วางใจ มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อค้นพบมุมมองการพัฒนาสถานศึกษาที่หลากหลาย รองลงมาคือ ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงาน

4.5.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในแต่ละด้านตามทัศนะของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลโดยแยกแต่ละด้านดังนี้

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามซึ่งได้สัมภาษณ์รายบุคคล ได้ใช้วิธีการการวิเคราะห์เนื้อหา โดยสรุปเนื้อหาที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันตามกรอบการวิจัยที่ใช้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ ปรากฏดังรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากการจินตนาการจะเป็นพลังทางจิตใจที่สำคัญที่ทำให้ผู้บริหารเป็นคนกล้าคิด กล้าฝัน กล้าทำสิ่งใหม่ ๆ ทั้งนี้การจินตนาการจะช่วยให้ผู้บริหารเกิดการคาดคะเนและการวางแผนงานได้ดีอันจะนำไปสู่ความเป็นจริงและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นการจินตนาการที่ก่อให้เกิดมโนภาพภายในจิตใจของผู้บริหารจะเป็นพฤติกรรมการแสดงออกถึงการมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ การมีสติปัญญาที่เป็นเลิศเหนือกว่าปกติ โดยสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งกล่าวไว้ว่า

“ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาดกล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและดีงาม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ก, 15 มกราคม 2561)

การเป็นผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ในการทำงานและมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้การมีทักษะความเป็นผู้นำในเรื่องดังกล่าวถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวไว้ว่า

“ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานคือ ผู้บริหารที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในเรื่องของความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน มีความรอบรู้ในกรงานที่รับผิดชอบ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยการแสดงให้เห็นประจักษ์จากการกระทำมากกว่าคำพูด”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ข, 15 มกราคม 2561)

อย่างไรก็ตาม ความคิดเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นเรื่องสำคัญอีกประการหนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำด้านจินตนาการ เนื่องจากความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถของผู้บริหารในการบูรณาการทักษะที่มีกับความรู้ความสามารถของตนเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สำหรับสถานศึกษา โดยผ่านกระบวนการคิดอย่างมีเหตุและผลทำให้เกิดความคิดที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิม ซึ่งเป็นสิ่งที่ดีงามและมีคุณค่าสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวไว้ว่า

“ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เนื่องจาก การที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการ พัฒนาสถานศึกษาไปสู่แนวทางที่แปลกใหม่แตกต่างไปจากเดิมอย่างสร้างสรรค์และมี ประสิทธิภาพ ทั้งนี้เห็นได้จากองค์ประกอบภายในสถานศึกษาเช่น ผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน ครูและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากสังคม ภายนอก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ค, 28 มกราคม 2561)

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงประเด็นเดียวกันอีกว่า

“ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่ จุดมุ่งหมายที่วางไว้และเป็นที่ยอมรับจากคนภายนอก”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ง, 2 กุมภาพันธ์ 2561)

สำหรับแนวทางการทำงานของผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำด้านจินตนาการเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร เนื่องจากเป็น คุณลักษณะและพฤติกรรมการตอบสนองเชิงจินตนาการ ซึ่งเป็นแนวทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการ สนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ที่นำไปสู่ความคิดเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังที่ ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้กล่าวว่า

“ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารถึงการมีความคิดเชิง สร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี ตลอดจนมีแนวคิดในการทำงานที่แปลกใหม่และทันสมัย ผู้นำสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา ทั้งนี้เพื่อองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ จ, 29 มกราคม 2561)

2. ด้านความยืดหยุ่น

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น เป็นความสามารถของผู้บริหารถึงความสามารถใน การคิดและมองปัญหาที่หลากหลายมิติ หลายมุมมองตลอดจนสามารถแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ สามารถปรับเปลี่ยนความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เปิดกว้างใน การยอมรับความคิดเห็นใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ ซึ่งสิ่งดังกล่าวนี้เป็นภาวะผู้นำที่มีความสำคัญสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษาในการขับเคลื่อนและบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพตาม

เป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ความยืดหยุ่นของผู้บริหารจะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานภายในสถานศึกษาทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีความสุขและสนุกสนาน ไม่ตึงเครียดกับการทำงาน สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีความยืดหยุ่นและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างอย่างหลากหลายและสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ก, 15 มกราคม 2561)

ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“การบริหารสถานศึกษาจะใช้บรรทัดฐานเดียวกันไม่ได้ ใช้ทฤษฎีหรือกฎตายตัวก็ไม่ได้ แต่สิ่งสำคัญที่สุดในการบริหารสถานศึกษาคือ การยืดหยุ่นทางสายกลางเป็นทางที่ดีที่สุดสำหรับการบริหารที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ข, 15 มกราคม 2561)

การทำงานที่มีความยืดหยุ่นถือเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านความยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ในแง่มุมที่หลากหลายและสามารถนำไปสู่การพัฒนาความคิดเชิงสร้างสรรค์ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวว่า

“ความยืดหยุ่นของผู้บริหารจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ค, 28 มกราคม 2561)

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงประเด็นเดียวกันว่า

“ผู้บริหารหรือผู้นำที่รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความคิดที่หลากหลายมีมติจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา ทั้งนี้เกิดจากที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ รู้จักรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการที่แปลกใหม่และทันสมัยอยู่เสมอ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ง, 2 กุมภาพันธ์ 2561)

และอีกท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารควรบริหารสถานศึกษาในรูปแบบที่เป็นทางสายกลาง คือ มีความยืดหยุ่น กับเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสม มีความพอดี พอประมาณ ไม่ตึงหรือเครียดจนเกินไป จึงจะทำให้การบริหารองค์กรเกิดการพัฒนาและมี ประสิทธิภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ จ, 29 มกราคม 2561)

3. ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในการกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาได้ อย่างชัดเจน ตลอดจนกำหนดทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองภาพในอนาคตได้อย่างสร้างสรรค์และมี คุณภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะเป็นผู้นำที่มีแนวคิดที่ทันต่อสถานการณ์ รู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลง มีหลักการทำงานตามแนวคิดที่ตั้งไว้อย่างมั่นคง ตลอดจนส่งเสริม การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานที่มีความทันสมัย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ค, 28 มกราคม 2561)

การมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาและสร้าง สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมว่าเป็นสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีเหตุผล กว้างไกลและสร้างสรรค์ เพื่อนำโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ก, 15 มกราคม 2561)

เช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่กว้างไกลและสร้างสรรค์
ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้วิสัยทัศน์
ดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานของอิสลาม คือ อัลกุรอานและซุนนะฮ์ของท่านรอซูล
(ศ็อลลัลลอฮุอาลัยฮิวาล็ลัม)”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ จ, 29 มกราคม 2561)

การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน ผู้บริหารต้องมีทักษะทางด้านการ
คิดอย่างเป็นระบบ กล่าวจัดการกับความเปลี่ยนแปลงและสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน ดังที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวไว้ว่า

“ผู้บริหารควรเป็นทักษะหลากหลายด้านทั้งการคิดเชิงระบบและมองกว้างไกล เพื่อ
มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ข, 15 มกราคม 2561)

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวในประเด็นเดียวกันว่า

“ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
ไปสู่เป้าหมายของสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้
จะต้องอยู่บนพื้นฐานของอิสลาม คือ อัลกุรอานและซุนนะฮ์ของท่านรอซูล
(ศ็อลลัลลอฮุอาลัยฮิวาล็ลัม)”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ง, 2 กุมภาพันธ์ 2561)

4. ด้านแรงจูงใจ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับสถานศึกษา เนื่องจากประสิทธิภาพของ
ภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้ตามและสถานการณ์ ทั้งนี้การสร้างแรงจูงใจในการทำงานจะเกิดขึ้นตั้งแต่
ขั้นตอนแรกของการวางแผน ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักอยู่เสมอว่าแรงจูงใจเป็นกำลังใจที่สำคัญ
ให้กับบุคลากรได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การเสริมแรงด้านจิตวิญญาณก็เป็นปัจจัยสำคัญใน
การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเพิ่มศักยภาพในตัวผู้นำด้านการสร้างแรงจูงใจ
ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา โดยทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

ของสถานศึกษา นอกจากนี้ความยุติธรรมของผู้นำก็เป็นรากฐานที่สำคัญของความพึงพอใจของบุคลากรเช่นกัน ดังที่ผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวไว้ว่า

“ผู้นำที่มีศักยภาพควรมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ก็เพื่อการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นທີ່ประจักษ์ต่อสังคม”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ข, 15 มกราคม 2561)

ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญอีกท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ง, 2 กุมภาพันธ์ 2561)

แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านแรงจูงใจถือเป็นพลังทางจิตที่มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้กล่าวไว้ว่า

“แรงจูงใจ คือ แรงผลักดันที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการบริหารทุนทางปัญญาที่ดีและสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับสถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ค, 28 มกราคม 2561)

มีผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวถึงประเด็นเดียวกันว่า

“ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยแนวทางการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารจะต้องเป็นไปตามแนวทางของอิสลาม คือ อัลกุรอานและสุนนะฮ์ของท่านรอซูล (คือลัทธิลอสสุออลัยฮิวาซัลลัม)”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ จ, 29 มกราคม 2561)

ทั้งนี้ความยุติธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญเช่นเดียวกันในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เนื่องจากความยุติธรรมถือเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลถึงกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากรในสถานศึกษาให้มีพลังและมีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการองค์กรและให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ก, 15 มกราคม 2561)

5. ด้านความไว้วางใจ

ความไว้วางใจถือเป็นพฤติกรรมที่ดีและมีความสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ความไว้วางใจเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีของการเป็นพี่น้อง สร้างความไว้วางใจและความสามัคคีภายในองค์กร”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ จ, 29 มกราคม 2561)

เช่นเดียวกับผู้เชี่ยวชาญอีกท่านได้กล่าวว่า

“ความไว้วางใจของผู้บริหารถือเป็นหลักการที่สำคัญในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ข, 15 มกราคม 2561)

อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความไว้วางใจถือเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่สำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่แนวทางการพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ดังที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวไว้ว่า

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีความอดทน ให้อภัย ใ่ว่างใจ มีคุณธรรม จริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ง, 2 กุมภาพันธ์ 2561)

และอีกท่านหนึ่งได้กล่าวว่า

“ผู้บริหารควรเป็นบุคคลที่มีความใ่ว่างใจในบุคลากรและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ โดยความเป็นผู้นำจะต้องเป็นไปตามแนวทางของ อิสลาม คือ อัลกรุอ่านและสุนนะฮ์ของท่านรอซูล (คือลัทธิลอสฮูอาลัยฮิวาล์ลัม)”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ก, 15 มกราคม 2561)

ในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร นอกจากที่ผู้บริหารจะต้องคุณสมบัติตามที่ กำหนดไว้แล้วนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคือ การมอบหมาย ต่ออัลลอฮ์ (ซุบฮานาฮูวตาอาลา) ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ประเสริฐที่สุดในการ บริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร ดังที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวว่า

“ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับการวางแผนของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่ใช้หลักการมอบหมายและใ่ว่างใจ เขาก็จะเป็นผู้บริหารที่มีการ วางแผนที่ดีและเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เห็นได้จาก เสียงสะท้อนจากสังคมภายนอกที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพและคุณภาพของ สถานศึกษา”

(ผู้ให้สัมภาษณ์ ค, 28 มกราคม 2561)

สรุปได้ว่าแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี พบว่า ทุกด้านควรมีการพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน เนื่องจากทุก ด้านของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหาร จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรถึงการพัฒนาสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านจึงจะเป็นผู้บริหารที่ดี และประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญโดยส่วนใหญ่ เห็นว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทักษะความเป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านความรู้

ความสามารถเชิงสร้างสรรค์ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและความยุติธรรมของผู้บริหาร เป็นต้น ทั้งนี้ทักษะดังกล่าวจะต้องวางอยู่บนพื้นฐานของอิสลาม นั่นคือ อัลกุรอานและซุนนะฮ์ของท่านรอซูล (ศ็อลลัลลอฮุอาลัยฮิวาซัลลัม) อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในหลากหลายรูปแบบด้วยกันทั้งที่เป็นหลักการและวิธีการพัฒนาตนเองในด้านทักษะต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นแบบอย่างความเป็นผู้นำของท่านนบีมุฮัมมัด (ศ็อลลัลลอฮุอาลัยฮิวาซัลลัม) และทักษะต่างๆที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมี เพื่อศักยภาพที่สมบูรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์ต่อไป

Prince of Songkla University
Pattani Campus

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยนำเสนอตามลำดับดังนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา ดังนี้

5.1.1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

5.1.2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

5.1.3 เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

5.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

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

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 195 คน ครูผู้สอนจำนวน 5,288 คน มี 65 โรงเรียน

2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 127 คน ครูผู้สอนจำนวน 357 คน มี 56 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ส่วนผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน

5.2.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วยแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) **แบบสอบถาม (Questionnaire)** แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ซึ่งแยกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

2) **แบบสัมภาษณ์ (Interview)** ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non-Official) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยถ้อยคำต่าง ๆ ในแบบสัมภาษณ์แต่สามารถที่จะปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม เพื่อให้เกิดความชัดเจนของคำตอบได้

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือจากวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยการทดสอบค่า (t-test) และ (F-test)
- 3) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นความเรียง

5.3 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ปรากฏผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จากแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและด้านแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจและทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่างๆและนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2. ด้านความยืดหยุ่น ครูและบุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความยืดหยุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคิดตัดแปลงความรู้ นวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน และผู้บริหารมีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มี

คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสมและผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขสนุกสนานไม่เครียดกับการทำงาน

3. ด้านวิสัยทัศน์ ครูและบุคลากรมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้ เพื่อคิดสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและผู้บริหารมีการเผยแพร่ (تبليغ) คำสอนอิสลามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์อิสลาม

4. ด้านแรงจูงใจ ครูและบุคลากรมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความศรัทธาและทุ่มเทความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อมีความสุขในการทำงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

5. ด้านความไว้วางใจ ครูและบุคลากรมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น ยกเว้น 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อทดสอบคู่ที่ต่างกันพบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 คู่ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ประกอบด้วย 1 ด้านได้แก่ ด้านจินตนาการ และคู่ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

ผลการประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากคำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ (Imagination) ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้กับทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะส่งผลให้สถานศึกษา มีความก้าวหน้าและเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นเดียวกัน ตลอดจนส่งผลให้ระบบการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารที่ดีจะต้องวางอยู่บนพื้นฐานของอัลกรุอัน และอัลหะดีซ แบบอย่างของท่านบิณูฮาหมัด (คือลัลลอลฮุซูลัยฮิวาล์ลัม) ดังนั้นพฤติกรรมด้านจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากผู้คนทั่วไป

2. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลา และสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ตลอดจนให้ความอิสระในการทำงานกับบุคลากร ทั้งในเรื่องของการคิด การกระทำและการวางแผน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ผู้บริหารควรยึดหลักสายกลางในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยยึดหลักจากอัลกรุอันและซุนนะฮ์ของท่านรอซูล (คือลัลลอลฮุซูลัยฮิวาล์ลัม) มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นพฤติกรรมด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหาร ถือเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

3. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ในการกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตลอดจน

กำหนดทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดี ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของอิสลาม คือ อัลกุรอานและซุนนะฮ์ของท่านรอซูล (คือลลิลลอฮ์ออลัยฮิวอัลลัม) โดยการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นวางระบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นการเปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักพื้นฐานของอัลกุรอานและอัลหะดีษ และมีแนวคิดที่ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีหลักการทำงานตามแนวคิดที่ตั้งไว้อย่างมั่นคงและมีการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานที่ทันสมัย เป็นต้น

4. ด้านแรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับคณะครูและบุคลากรให้มีกำลังใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน เพื่อเป็นกำลังใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจถือเป็นพลังทางจิตที่สำคัญในการสร้างแรงผลักดันในการบริหารจัดการสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการบริหารทุนทางปัญญาที่ดีและสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆให้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความไว้วางใจ (Trust) ความไว้วางใจถือเป็นพฤติกรรมที่ดีและมีความสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อค้นพบมุมมองการพัฒนาสถานศึกษาที่หลากหลาย ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการ

เรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความไว้วางใจ ถือเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่แนวทางการพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร นอกจากที่ผู้บริหารจะต้องคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แล้วนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมอบหมายต่ออัลลอฮ์ (ซุบฮานาฮูวาตาอาลา) ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ประเสริฐที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

5.4 การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจและทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารินี สิกุลจ้อย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดยะลาเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และสอดคล้องกับทัศนะของวิเชียร วิทย์อุดม (2550) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ได้ให้ความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งมีความบริสุทธิ์ใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสร้างจินตนาการหรือมโนภาพที่อยู่ในจิตใจนั้นเป็นสิ่งที่ดี ถ้าสิ่งที่เราจินตนาการหรือวาดฝันไว้นั้นเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ ซึ่งความมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นความเชื่อ ความศรัทธาและความหวังที่มีความเป็นไปได้ โดยผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงกระบวนการสร้างมโนภาพอย่างมีเหตุผลและความคิดเชิงสร้างสรรค์ อย่างเช่น พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความบริสุทธิ์ใจและทุ่มเทในการทำงาน

การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

2. ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคิดค้นแปลงความรู้ นวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทัศนะของดูบริน (2010) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ไว้ว่า ผู้นำควรมีความยืดหยุ่นเพื่อสามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการรองรับกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความทันสมัยมากขึ้น และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ความยืดหยุ่น ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวชี้วัดของความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2553: 49) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑลทมิฬ เสงยงคะ (2556: 251) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ยอมรับเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ทุกสถานการณ์ในองค์ประกอบย่อยด้านปรับตัว โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาคือ "เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน"

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรได้และสามารถยอมรับเงื่อนไขที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่นได้นั้น ถือได้ว่าผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคือ การรู้จักปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้วย

3. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ

ที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มานำมาใช้ เพื่อคิดสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของทองคำ พิมพา (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับทัศนะของไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553: 21) ที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า 1) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สาระและวิธีการตามเป้าหมาย 2) ผู้นำจะต้องเก่งมีความรอบรู้และมีวิธีการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ 3) มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิถุชลา ลั่นเหลือ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย และสอดคล้องกับทัศนะของวีรัช สงวนวงค์วาน (2557: 243) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ โดยสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี จิรัญเวทย์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า องค์ประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบที่ 5 พบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติและวิธีการพัฒนาของผู้บริหาร ควรพัฒนา กำหนดสิ่งที่สถานศึกษาต้องการในอนาคตที่กว้างไกลและเป็นไปได้ โดยใช้วิธีการระดมความคิดในการพัฒนา มีการตรวจสอบวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วน

ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการการศึกษาดูงานในการพัฒนา วิสัยทัศน์ควรมุ่งคืนกำไรให้สังคม โดยใช้วิธีการศึกษาในการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปดาดล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก และมีระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นผู้ปฏิรูป แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความสอดคล้องกับหลักพื้นฐานที่มาจากอัลกุรอานและอัลหะดีษ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สำคัญให้การปฏิรูปและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอกถึงประสิทธิภาพความมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความศรัทธาและทุ่มเทความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่

ได้เต็มศักยภาพ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อมีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย รุ่งเรือง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญมากในการช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและอยู่รอดในโลกที่มีความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และสอดคล้องกับทัศนะของธีระ รุญเจริญ (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นและประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ และมีความสอดคล้องกับทัศนะของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำในด้านการสร้างแรงจูงใจถึงความทุ่มเทความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ โดยการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสำเร็จของการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้ความพยายามและความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ตลอดจนแรงจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร

ให้ความอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่าการยึดกฎระเบียบเป็นเกณฑ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขพัชรา ชัมเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทัศนะของอุซุมพร แก้วขุนทด (2550) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันเป็นการมอบหมายให้ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตต่อกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้สร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตนเองถึงความไว้วางใจต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยการให้ความอิสระทั้งการคิด การกระทำ และการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไป สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ชัดเจนและคลุมเครือ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความไว้วางใจถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความไว้วางใจต่อกัน เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพกับสถานศึกษา ทั้งนี้ในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ฉะนั้นความไว้วางใจจึงมีความสำคัญในสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น ยกเว้น 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒนชัยเนสะและ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่นที่ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละบุคคลมากกว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแต่อย่างใด ยกเว้นด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่นที่พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันกว่าด้านอื่น ๆ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านอายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุขพัชรา ชุ่มเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอายุและประสบการณ์การนิเทศภายใน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒน์ชัย เนสะและ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนะของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ทัศนะของบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ทัศนะของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน เพราะอาจจะมองว่าอายุของผู้บริหารไม่มีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาหรือสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถแสดงออกหรือบ่งบอกถึงสภาวะของการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ เนื่องจากการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้องค์ความรู้ในหลากหลายด้านสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกันผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่ผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับอื่น อย่างไรก็ตามระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีอาจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีที่ยอมรับจากสังคมภายนอกได้ ทั้งนี้อาจจะมีบ้างบางสถานการณ์ที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและเอก มาบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่วนระดับประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เกิดจากประสบการณ์ของผู้ตอบแบบถามที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี จนถึง 16 ปีขึ้นไป ถึงทำที่และการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อบุคลากรในการทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งอาจจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในแต่ละด้านว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลในการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบคู่อื่นๆที่ต่างกัน พบว่า คู่อื่นๆที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ และคู่อื่นๆที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงแข นานอก (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของขอสน๊ะ หะยีเซ็ง (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ

ผู้นำผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของตามทัศนะของบุคลากรที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงและสนิทสนมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสดูแลออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้ขนาดของโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาของให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งภาระงานของแต่ละโรงเรียนก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นหน้าที่และความรับผิดชอบก็ย่อมแตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

5.5 ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีประเด็นข้อเสนอแนะจากงานวิจัยในครั้งนี้และข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

5.5.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำ ควรส่งเสริมภาวะผู้นำในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ระบบต่างๆในการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาโรงเรียนที่มีคุณภาพ

2) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในด้านการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของบริบทโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

3) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การนำเสนอโครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างมีคุณภาพ

4) ภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและควรสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความสุขในการทำงาน

5) ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคนและควรมีส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการในระดับต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และควรสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสุขและประสพผลสำเร็จในการทำงาน

5.5.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดอื่น ๆ

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่มีความครอบคลุมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

3) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นข้อมูลเชิงลึกในด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. 2546. หลักสูตรอิสลามศึกษา พุทธศักราช 2546. ม.ป.ท.
- _____. 2550. แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: ที.เอส.บี.โปรดักส์.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์และคณะ. 2556. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- กาญจนา ศิลา. 2556. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กรองทิพย์ นาควิเชตร. 2552. ภาวะผู้นำสร้างสรรค์เพื่อการศึกษา. กรุงเทพฯ: อีรสาส์น.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2556. สรุปคำบรรยายเรื่อง แรงงานในบริบทสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานในอนาคต.
- _____. 2550. สูดยอดภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: ซัคเซสมิเดีย.
- _____. 2553. การคิดเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ: ซัคเซสมิเดีย.
- ชนงกรณ์ กุณทลบุตร. 2549. หลักการจัดการ: แนวคิดและสถานการณ์ธุรกิจปัจจุบัน. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญชนก โตนาค. 2556. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร. 16(4), 131-140.
- คะนิงนิจ อนุโรจน์. 2553. ความไว้วางใจกับประยุกต์ใช้ในการทำงาน. สืบค้นจาก:
http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php

- ขอสนิษฐ์ หะยี่เซ่ง. 2560. **แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม**
สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556. **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 2.
 กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารินี สิกุลจ้อย. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศ**
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 ราชนครินทร์.
- จิตติมา วรณศรี. 2550. **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร**
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จีระ หงส์ลดารมภ์. 2547. **ผู้บริหารกับการฝึกอบรม: ในพัฒนศึกษาศาสตร์ประมวลบทความซึ่งเน้น**
การประยุกต์เพื่อพัฒนาประเทศ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด**
. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหา
มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. 2552. **ความไว้วางใจในองค์การของประเทศไทยศึกษาเปรียบเทียบ**
องค์การภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฉันทนา จันทร์บรรจง. 2550. **หลักการบริหารงานวิชาการ.** คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัย
 นเรศวร. พิษณุโลก.
- ชลาลัย นิมิบุตร. 2550. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด**
กรุงเทพมหานคร. ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษา).
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2550. **ทักษะภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มัลติมีเดียอินเตอร์เนชันเทคโนโลยี.
- ชาญณรงค์ พรุ่งรุ่งโรจน์. 2546. **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ชัยยุทธ ภูสันต์. 2550. **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการโทรคมนาคม แห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการโทรคมนาคม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ดวงแข ขำนอก. 2559. **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทองคำ พิมพา. 2556. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง**. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทองใบ สุดซารี. 2551. **ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. อุบลราชธานี: คณะบริหารธุรกิจการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. 2545. **กล้าคิด กล้าทำ กล้านำ กล้าเปลี่ยน**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. 2554. **กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- นารินทร์ เดชชะท้าน. 2557. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์. 1(3), บทคัดย่อ.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. 2554. **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2552. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: บริษัทกริ๊ปเพ็ลกรู๊ป จำกัด.
- นัยนา ชนาฤทธิ. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่นเขต 5**. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

- บุญนาท ทับทิมไทย. 2557. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เขตราชเทวี. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
- บุรชัย ศิริมหาสาคร. 2548. การจัดการความรู้สู่องค์กรอัจฉริยะ. นักบริหาร.25, 4 (ตุลาคม - ธันวาคม): 39-42.
- บังอร ไชยเผือก. 2550. การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำแบบผู้รับใช้และบรรยากาศของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดคณะภคินีพระกุมารเยซู. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
- ประพันธ์ศิริ สุเสารัจ. 2551. การพัฒนาการคิด. กรุงเทพฯ: 1991 เทคนิคพรินต์ติ้ง.
- พิเชษฐ์ ผุงเพิ่มตระกูล. 2554. ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2553. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. 2559. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารตี อนันต์นาวี. 2551. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. 2556. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- มนลิตา เพชรานนท์. 2547. Imagination and Representation ในงานศิลปะ. วารสารวิชาการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 3(2), 17-22.
- ยุทธนา พรหมมณี. 2555. การติดตามและการควบคุม (Monitoring and Control). สืบค้นจาก: www.pncc.ac.th/pncc/wrod/s4.ppt.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- _____. 2551. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วารุณี จิรัญเวทย์. 2555. **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วราภรณ์ ช่างอยู่. 2557. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วนิช สุธารัตน์. 2547. **ความคิดและความคิดสร้างสรรค์**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วัฒน์ชัย เนสะและ. 2554. **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วัลลี พันธุ์ปาทาน. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์ของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในโรงเรียนอนุบาลเอกชนสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนสำนักงานเขตพื้นที่ 1 การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิมล จันทร์แก้ว. 2555. **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.
- วิจิตร นิลฉวี. 2550. **การศึกษาการมีส่วนร่วมของกรรมการสถานศึกษาในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2557. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วิเชียร วิทยอุดม. 2550. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. 2553. **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- วิโรจน์ เสียงไพเราะ. 2546. **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. 2550. **หลักการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์.
- วีรพล แสงรัตน์ทองคำ. 2544. **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วีรุธ มาชะศิริานนท์. 2544. **การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ**. กรุงเทพฯ: เอ็กเปอร์เน็ท.
- ศิริรัตน์ ศิริวรรณ. 2552. **ผู้นำกับการสร้างความไว้วางใจในองค์กร**. สืบค้นจาก: <http://oknation.nationtv.tv/blog/nationejobs/2009/09/14/entry-1>.
- สมชาติ กิจบรรจง. 2545. **เทคนิคการเป็นวิทยากรฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มัลติอินฟอร์เมชันเทคโนโลยี
- สมชาย รุ่งเรือง. 2560. **รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์**. ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2560): หน้า 29-46.
- สมศักดิ์ กิจธวัฒน์. 2545. **การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อม โดยใช้หลักการจัดกิจกรรมตามแนวมนุษยนิยมและการเพิ่มพลังศักยภาพบุคคลของแอนโทนี่ ร็อบบินส์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สาวิตรี ยิ้มช้อย. 2548. การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและความคิดเชิงสร้างสรรค์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 ที่จัดการเรียนรู้แบบโมเดลชิปปา (CIPPA MODEL) กับวิธีสอนปกติ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุพัทธา ชิม้เจริญ. 2556. โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายใน สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. 2551. หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. 2552. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมี ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2548. ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2538. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา, ประมวลสารชุดวิชาประสบการณ์ วิชาชีพบัณฑิตบริหารการศึกษา เล่มที่1. หน่วยที่1. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมธิราช.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. 2551. สภาพการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- เสน่ห์ จุ้ยโต. 2552. วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ผู้นำยุคใหม่. นนทบุรี: สำนักวิชาการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมธิราช.
- เสนะ ดิยาว. 2553. หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมฤทธิ์ กาเพ็งและสรายุทธ กันหลง. 2553. ภาวะผู้นำใ้บริการในองค์การ: แนวคิด หลักการ ทฤษฎีและงานวิจัย. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

- อรอนงค์ โจรณ์วัฒนบุลย์. 2553. **การพัฒนาตัวแบบผู้นำเชิงนวัตกรรม**. รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- อารี พันธุ์มณี. 2540. **ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ: ต้นอ่อนแถมมี.
- อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต. 2551. **ปรัชญาการศึกษาอิสลาม**. ปัตตานี: ภาควิชาอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี.
- อุซุมพร แก้วขุนทด. 2550. **ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฮาเซ็ง มะเซ็ง. 2556. **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษา (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต การบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Abu Sin, Ahmad Ibrahim. 2553. **การบริหารจัดการในอิสลาม**. แปลจาก Al-Idarah Fil-Islam, Administration in Islam. โดยฮาเร๊ะ เจ๊ะ. สงขลา: ไอคิว มีเดีย.
- Ali Mohammad Jubran Saleh. 2551. **การบริหารการศึกษาในอิสลาม**. แปลจาก Educational Administration: An Islamic Perspective. โดยนิเลาะ แวอุเซ็ง. ห้างหุ้นส่วนจำกัด หาดใหญ่กราฟฟิก: วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Arellano, R. B, Bolfarine, H, & Martin, H. 2002. Skew-normal linear mixed models. **Journal of Data Science** 3, 415–438.
- Basadur, M. 2008. **Leading Other to Think Innovatively Together: Creative Leadership**. Journal of The Leadership Quarterly, 15(1), 103–21.
- Bennis, W. 2002. **Creative Leadership**. ABI. Bangkok: Chulalongkorn University.
- Casse, P. & Claudel, P. G. 2007. **Philosophy for Creative Leadership: How philosophy can turn people into more effective leaders**. (np): Athena Pr.
- Chernin, P. 2001. **Creative leadership: The strength of ideas The power of the imagination**. Vital Speeches of the Day, 68(8), 245.

- Cho, Nijenhuis, Vianen, Kim & Lee. 2010. **The Relationship Between Diverse Components of Intelligence and Creativity**. Article first published online: 23 DEC 2017.
- Couto, R. A. & Eken, S. C. 2002. **To give their Gifts: Health, community and democracy**. Nashville: Vanderbilt University Pr.
- Danner, S. E. 2008. **Creative Leadership in Art Education: Perspectives of an Art Educator**. Thesis Master of Arts (MA), in Art Education (Fine Arts), Ohio University.
- Delich. 2010. The Impact of Mercosur's Sanitary and Phitosanitary Regime on its Members' Institutional Dynamics. **Journal of CMA Management**, 79(2), 3-3.
- DuBrin, J.A. 2007. **Leadership Research Finding, Practice and Skills**. 5th New York: Houghton Mifflin Co.
- Guilford. J.P. 1967. **The nature of human intelligence**. New York: Mc Graw-Hill.
- Guntern, G. 2004. **The Challenge of Creative Leadership**. (n.p.): Maya Angelou Press.
- Harris, A. 2009. **Creative Leadership**. *Journal of Management in Education*, 23(1), 9-11.
- Howard, Gardner. 1997. Multiple Intelligences as Partner in School Improvement, **Educational Leadership**. (September 1997), 20-22.
- Isaksen, & Dorval, & Treffinger, D. J. 2011. **Creative Approaches to Problem Solving: A Framework for Innovation and Change**. New York: Sage.
- Kramer, R. M. 2006. **Organizational Trust: A reader**. Oxford, United Kingdom: Oxford University Press.
- Lewicki & Bunker. 1996. **Developing and maintaining trust in work relationships**. In R. M. Kramer & T. R. Tyler (Eds.), *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 114-139). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lussier & Achua. 2007. **Leadership: Theory, application and skill development**. Cincinnati, Ohio: South Western Pu.

- Neceur Jabnoun. 2548. **อิสลามและการจัดการ**. แปลจาก Islam and Management. โดยนิเลาะ แวอูซัง. สงขลา: หาดใหญ่กราฟฟิควิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Nyhan & Marlowe. 1997. **Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory**. pp. 614-635.
- Palus, & Horth. 2005. **The Leader's Edge: Six Creative Competencies for Navigating Complex Challenges**. San Francisco: Jossey Bass.
- Parker, J.P. & Begnaud, L.G. 2004. **Developing Creative Leadership**. Portsmouth, NH. Teacher Ideas Pr.
- Puccio, G, Mance, M, & Murdock, M. 2011. **Creative Leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Reuter. 2011. **Doped: How two plants wreak havoc on the countries that produce and consume them and everyone in between** Foreign Policy, 175.
- Sousa, D. 2003. **The Leadership brain: How to lead today's schools more effectively**. Thousand Oaks: Sage.
- Stogdill, R. M. 1948. **Personal factors associated with leadership: A survey of the literature**. Journal of Psychology, 25, 35-71.
- Stoll, L. & Temperley, J. 2009. **Creative leadership: A challenge of our times**. School Leadership and Management, 29(1), 63-76.
- Torrance, E. P. 1964. **Rewarding Creative Behavior**. Englewood Cliffs, (NJ): Prentice Hall.
- Ubeben & Hughes, & Norris. 2010. **The Principal: Creative Leadership for Excellence in schools**. 6th ed. Boston: Pearson.

บุคลากรกรม

ชานูชี เบญจมันต์ (ผู้ให้สัมภาษณ์) รอซียะห์ ลาเต๊ะ (ผู้สัมภาษณ์), บ้านเบญจมันต์

ตำบลดอนรัก อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561.

มูหามัดรุษยานี บากา (ผู้ให้สัมภาษณ์) รอซียะห์ ลาเต๊ะ (ผู้สัมภาษณ์), บ้านอาจารย์

ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2561.

วศิน สาเม๊าะ (ผู้ให้สัมภาษณ์) รอซียะห์ ลาเต๊ะ (ผู้สัมภาษณ์), โรงเรียนดาร์ลุบารอกะฮ์

ตำบลบานา อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2561.

แวอับดุลเลาะ มารูติน (ผู้ให้สัมภาษณ์) รอซียะห์ ลาเต๊ะ (ผู้สัมภาษณ์), โรงเรียนพัฒนาอิสลาม

ตำบลบาราเฮาะ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2561.

สะมะแอ มะรอซี (ผู้ให้สัมภาษณ์) รอซียะห์ ลาเต๊ะ (ผู้สัมภาษณ์), โรงเรียนอิสลามวิทยาลัยสตรี

ตำบลจะแหน อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561.

Prince of Songkla University
Pattani Campus

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์

Prince of Songkla University
Pattani Campus



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ ๒๒๑๐.....
 ที่..... มอ. ๗๕๑./ว. ๗๕๙..... วันที่..... ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐.....
 เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต

ด้วย นางสาวรอซียะห์ ลาเต๊ะ รหัสนักศึกษา ๕๗๒๐๔๒๐๑๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทรัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมทั้งขอส่งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซะ ตาเละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ ๒๒๑๐.....

ที่..... มอ ๗๕๑ /ว. ๗๕๙..... วันที่..... ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐.....

เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยรองศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง

ด้วย นางสาวรอซียะห์ ลาเต๊ะ รหัสนักศึกษา ๕๗๒๐๔๒๐๑๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทรัง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมทั้งขอส่งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน.....สำนักงานเลขานุการ วิทยาลัยอิสลามศึกษา..... ☎ ๒๒๑๐.....

ที่..... มอ. ๗๕๑ /ว. ๗๕๙..... วันที่..... ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๐.....

เรื่อง.....ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อับดุลฮากีม เอ็งเปีย

ด้วย นางสาวรอซียะห์ ลาเต๊ะ รหัสนักศึกษา ๕๗๒๐๔๒๐๑๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในการปรับปรุงเครื่องมือเพื่อการวิจัยต่อไป พร้อมทั้งขอส่งแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์และข้อมูลสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม วิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” จำนวน ๒ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ดร.ยูโซะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/ว๑๓๑๑

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรู่สมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๗ สิงหาคม ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน.....

ด้วย นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทรง เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ วิทยาลัยอิสลามศึกษา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า การรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ทำให้การ ศึกษาวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมองค์ความรู้ทางการศึกษาโดยส่วนรวมนั้น

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เพื่อใช้ประกอบเป็นข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างองค์ความรู้ทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อিবรอฮีม ณรงค์รักษาเขต)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐๘-๕๗๕๒-๗๔๐๐

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๗๒



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/ว๐๙๒

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรู่สะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน อาจารย์ชาญชัย เบญจมันต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ รหัสนักศึกษา ๕๗๒๐๔๒๐๑๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี เพื่อเป็นการดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยูโซะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐๘-๕๗๕๒-๗๔๐๐

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๗๒๖



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/ว๐๙๒

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน ดร.มูฮัมหมัดรยानी บากา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรอซียะห์ ลาเต๊ะ รหัสนักศึกษา ๕๗๒๐๔๒๐๑๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะห์มัด ยี่สุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี เพื่อเป็นการดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยูโซะ ตาเลส)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐๘-๕๗๕๒-๗๔๐๐

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๗๒๖



ที่ ศธ ๐๕๒๑.๒.๐๘/ว๐๙๒

วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ถนนเจริญประดิษฐ์ ตำบลรูดุสะมิแล
อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ๙๔๐๐๐

๑๘ มกราคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางสาวรอซียะห์ ลาเต๊ะ รหัสนักศึกษา ๕๗๒๐๔๒๐๑๒๖ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อะหมัด ยี่สุนทร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ นักศึกษาจะต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดให้ข้อมูลในครั้งนี เพื่อเป็นการดำเนินการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ยูโซะ ตาละ)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยอิสลามศึกษา

สำนักงานเลขานุการ

โทรศัพท์ ๐๘-๕๗๕๒-๗๔๐๐

โทรสาร ๐-๗๓๓๔-๘๗๒๖

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.อิบรอฮีม ณรงค์รักษาเขต รองผู้อำนวยการฝ่ายบัณฑิตศึกษาและวิจัย
วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิเลาะ แวอุเซ็ง ประธานหลักสูตรการบริหารและการจัดการ
การศึกษาอิสลาม
วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
3. ดร. अबดุลฮากีม เฮ็งปียา อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารและการ
จัดการการศึกษาอิสลาม
วิทยาลัยอิสลามศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญที่ให้ข้อมูลสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. อาจารย์ชานูชี เบญจมันต์ | นักวิชาการอิสระ อดีตผู้อำนวยการสำนักงาน
การศึกษาเอกชนอำเภอหนองจิก
จังหวัดปัตตานี |
| 2. ดร.มูหัมมัดรูยานี บากา | ผู้อำนวยการอิสลาม สำนักงานศึกษาธิการภาค 8
จังหวัดยะลา |
| 3. นายวศิน สาเมื้อะ | ผู้อำนวยการโรงเรียนดารุลบารอกะฮ์
ตำบลบานา อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี |
| 4. นายแวอับดุลเลาะ มารูดีน | ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนพัฒนาอิสลาม
ตำบลบาราเฮาะ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี |
| 5. นายสะมะแอ มะรอชี | รองผู้อำนวยการระดับประถมศึกษา
โรงเรียนอิสลามวิทยามูลนิธิ ตำบลจะแหน
อำเภอสะบ้าย้อย จังหวัดสงขลา |

ภาคผนวก ค

รายชื่อโรงเรียน

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

รายชื่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ตำบล	อำเภอ
1	โรงเรียนศาสนดิธรรมวิทยา	บาราเฮาะ	อำเภอเมือง ปัตตานี
2	โรงเรียนวิทยาอิสลามมูลนิธิ	ตะลุโบะ	
3	โรงเรียนสตรีพัฒนศึกษา	ตันหยงลุโละ	
4	โรงเรียนจงรักสัตย์วิทยา	ตันหยงลุโละ	
5	โรงเรียนปยุตประชารักษ์	ปยุต	
6	โรงเรียนศาสนูปถัมภ์	บานา	
7	โรงเรียนเตรียมศึกษาวิทยา	รูสะมิแล	
8	โรงเรียนบำรุงอิสลาม	บาราเฮาะ	
9	โรงเรียนพัฒนาอิสลาม	บาราเฮาะ	
10	โรงเรียนศาสนสามัคคี	ตุง	อำเภอ หนองจิก
11	โรงเรียนแสงประทีปวิทยา	บุโละบุโย	
12	โรงเรียนส่งเสริมอิสลามศึกษา	ท่ากำชำ	
13	โรงเรียนบากงพิทยา	บางเขา	
14	โรงเรียนมูลนิธิชุมชนอิสลามศึกษา	บุโละบุโย	
15	โรงเรียนกุตงวิทยา	มะนังยง	อำเภอ ยะหริ่ง
16	โรงเรียนนุรุลอิสลามภูมิวิทยา	ยามู	
17	โรงเรียนส่งเสริมศาสน์	ตันหยงดालอ	
18	โรงเรียนมุสลิมพัฒนศาสตร์	บางปู	
19	โรงเรียนอะเคร์รอซะห์อิสลามียะห์	ดอน	อำเภอ ปะนาเระ
20	โรงเรียนอัลยามีอะห์อัลอิสลามียะห์	ปะนาเระ	
21	โรงเรียนสมบูรณศาสน์อิสลาม	ดอน	
22	โรงเรียนวัฒนธรรมอิสลาม	พอมิ่ง	
23	โรงเรียนนุรุลฮิดายะห์อัลอิสลามียะห์	พอมิ่ง	

รายชื่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ตำบล	อำเภอ
24	โรงเรียนประสานวิทยามูลนิธิ	ยะรัง	อำเภอยะรัง
25	โรงเรียนมูลนิธิสันติวิทยา	ยะรัง	
26	โรงเรียนอัลอิสลามียะห์วิทยามูลนิธิ	คลองใหม่	
27	โรงเรียนพิทักษ์ศาสน์วิทยามูลนิธิ	ยะรัง	
28	โรงเรียนแสงธรรมศึกษาปัตตานี	คลองใหม่	
29	โรงเรียนทวิวิทยาอิสลาม	สะนอ	
30	โรงเรียนปอซันพัฒนา	ปัตมูดี	
31	โรงเรียนอามานะวิทยา	ระแว้ง	
32	โรงเรียนผดุงศาสน์วิทยา	ยะรัง	
33	โรงเรียนยูวอิสลามวิทยามูลนิธิ	คูโบะยิไร	อำเภอมายอ
34	โรงเรียนครุณมุสลิมวิทยา	คูโบะยิไร	
35	โรงเรียนธรรมพิทยาคาร	คูโบะยิไร	
36	โรงเรียนอิสลามศาสน์วิทยา	สะก่า	
37	โรงเรียนสันนิธิอิสลาม	สะก่า	
38	โรงเรียนครุณวิทยา	ลานา	
39	โรงเรียนรัศมีสถาปนา	สาคอบน	
40	โรงเรียนอิสลามพัฒนา	กระเสาะ	
41	โรงเรียนเตรียมวิทยา	สาคอใต้	
42	โรงเรียนมุฮัมมาดียะห์	นาประดู่	อำเภอโคกโพธิ์
43	โรงเรียนอิสลามสามัคคี	ป่าบอน	
44	โรงเรียนนิตอิสลาม	มะกรูด	
45	โรงเรียนมูลนิธิอาชีวะสถาน	นาประดู่	
46	โรงเรียนซอลิฮียะห์	ทุ่งพลา	

รายชื่อโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี (ต่อ)

ที่	รายชื่อโรงเรียน	ตำบล	อำเภอ
47	โรงเรียนลำห้วยวิท्याมูลนิธิ	ทรายขาว	อำเภอโคกโพธิ์
48	โรงเรียนพระยานาวินคลองหินวิทยา	ปากล่อ	
49	โรงเรียนบ้านดอนวิท्याมูลนิธิ	โคกโพธิ์	
50	โรงเรียนสายบุรีอิสลามวิท्या	ตะบิ้ง	อำเภอสายบุรี
51	โรงเรียนตรุณศาสนวิท्या	ตะบิ้ง	
52	โรงเรียนศาสนศึกษา	ตะบิ้ง	
53	โรงเรียนศาสนอิสลาม	เตราะบอน	
54	โรงเรียนอิสลามประชาสงเคราะห์	พิเทน	อำเภอ
55	โรงเรียนอิสลามนิตวิท्या	ปากู	ทุ่งยางแดง
56	โรงเรียนอัสตริบียะฮ์อิสลามียะฮ์	ไทรทอง	อำเภอไม้แก่น

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
และค่าความเชื่อมั่น

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
1	1	1	1	1	21	1	1	1	1
2	1	1	1	1	22	1	1	1	1
3	1	0	1	0.66	23	1	1	1	1
4	1	1	1	1	24	1	-1	1	0.33
5	1	0	1	0.66	25	1	1	1	1
6	1	1	1	1	26	1	1	1	1
7	1	1	1	1	27	1	1	1	1
8	1	1	1	1	28	1	1	1	1
9	1	1	1	1	29	1	0	1	0.66
10	1	1	1	1	30	1	0	1	0.66
11	1	1	1	1	31	1	1	1	1
12	1	1	1	1	32	1	1	1	1
13	1	1	1	1	33	1	1	1	1
14	1	1	1	1	34	1	1	1	1
15	1	1	1	1	35	1	1	1	1
16	1	1	1	1	36	1	0	1	0.66
17	1	1	1	1	37	1	1	1	1
18	1	1	1	1	38	1	1	1	1
19	1	1	1	1	39	1	1	1	1
20	1	1	1	1	40	1	1	1	1

ค่าความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) (ต่อ)

ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC	ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญ			IOC
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	
41	1	1	1	1	61	1	-1	1	0.33
42	1	1	1	1	62	1	1	1	1
43	1	1	1	1	63	1	1	1	1
44	1	1	1	1	64	1	1	1	1
45	1	1	1	1	65	1	1	1	1
46	1	1	1	1	66	1	0	1	0.66
47	1	1	1	1	67	1	1	1	1
48	1	1	1	1	68	1	-1	1	0.33
49	1	1	1	1	69	1	1	1	1
50	1	1	1	1	70	1	1	1	1
51	1	1	1	1					
52	1	1	1	1					
53	1	1	1	1					
54	1	1	1	1					
55	1	1	1	1					
56	1	1	1	1					
57	1	1	1	1					
58	1	1	1	1					
59	1	1	1	1					
60	1	1	1	1					

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

การทดลองใช้แบบสอบถาม (Try Out)

ลำดับที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าความเชื่อมั่น
1	ด้านจินตนาการ	.936
2	ด้านความยืดหยุ่น	.952
3	ด้านวิสัยทัศน์	.967
4	ด้านแรงจูงใจ	.967
5	ด้านความไว้วางใจ	.966
รวมความเชื่อมั่นแบบสอบถามทั้งฉบับ		.991

Prince of Songkla University
Pattani Campus

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี เป็นการศึกษาทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านไม่ว่ากรณีใด ๆ ทั้งสิ้น แต่จะมีประโยชน์เฉพาะการศึกษาเท่านั้นจึงขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

2. แบบสอบถามมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ใช้วัดระดับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ

นักศึกษาปริญญาโท

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามและตอบทุกข้อ โดยระบุข้อความหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ตามสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

₁ ชาย ₂ หญิง

2. อายุ

₁ ต่ำกว่า 30 ปี

₂ 30 - 40 ปี

₃ 41 - 50 ปี

₄ มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษา

₁ ต่ำกว่าปริญญาตรี

₂ ปริญญาตรี

₃ ปริญญาโท

₄ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การในการทำงาน

₁ 1 - 5 ปี

₂ 6 - 10 ปี

₃ 11 - 15 ปี

₄ 16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดของโรงเรียน

₁ ขนาดเล็ก

₂ ขนาดกลาง

₃ ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน ว่ามีการกระทำหรือแสดงออกในเรื่องดังกล่าวมากน้อย
เพียงใดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับสภาพความเป็นจริง โดยเกณฑ์การ
พิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับมาก
3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อย
1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการกระทำหรือแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านจิตนาการ						
1	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ					
2	ผู้บริหารมีอารมณ์ขันเป็นกันเองกับบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสุขสนุกสนานเพลิดเพลินและมีความสุข					
3	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด (ฟาฏอนะฮ์) และมีความรู้ (อาลิม) ในการตอบสนองต่อปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนสามารถสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรได้เป็นอย่างดี					
5	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในการทำงาน					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการกระทำหรือแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจ (อิคลาส) และทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถ (อัลกิฟาอะฮ์) ของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ					
8	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีการคิด (ตฟกัร) แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
9	ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
10	ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ					
2. ด้านความยืดหยุ่น						
11	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม					
12	ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารเปิดกว้างในการยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากบุคลากร					
14	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนาน ไม่เครียดกับการทำงาน					
15	ผู้บริหารมีการปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบการทำงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าพบได้ตลอดเวลา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการกระทำหรือแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
17	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาที่รวดเร็วและถูกต้องในสถานการณ์ที่คับขัน					
18	ผู้บริหารให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน ไม่ปิดกั้นความคิดเห็นที่แตกต่าง					
19	ผู้บริหารมีความอดทน (ศอบัร) สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์					
20	ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง					
21	ผู้บริหารสามารถคิดดัดแปลงความรู้ นวัตกรรม เพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน					
22	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและถ่อมตนในการทำงานกับบุคลากร					
23	ผู้บริหารคอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือ (คิดมัต) วิธีการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสามารถคิดหาวิธีการ ที่ไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์เดิมอย่างอิสระและสร้างสรรค์ เพื่อให้บุคลากรทราบและถือไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง					
3. ด้านวิสัยทัศน์						
25	ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มานำประยุกต์ใช้เพื่อคิดสิ่งใหม่ อาทิ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่					
26	ผู้บริหารคิดหาวิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารคิดหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการกระทำหรือแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
28	ผู้บริหารมีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อน					
29	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการทำงาน					
30	ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษา เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์					
31	ผู้บริหารเป็นผู้ปฏิรูป (อิศลาห์) แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ					
33	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ (บาศีเราะห์) และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร					
34	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
35	ผู้บริหารเป็นผู้มีอุดมการณ์อิสลามที่บริสุทธิ์ใจ (อึคลาค) เพื่ออัลลอฮ์องค์เดียวโดยไม่หวังผลประโยชน์แอบแฝง					
36	ผู้บริหารมีการเผยแผ่ (ตบลิฆ) คำสอนอิสลามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์อิสลาม					
37	ผู้บริหารแสดงความคิดเห็น (เราะฮ์ยูน) เกี่ยวกับการทำงาน ที่ยึดมั่นต่อศาสนบัญญัติและคำสอนอิสลาม					
38	ผู้บริหารมีการจัดการอบรม (ตัดรีบ) บุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการกระทำหรือแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4. ด้านแรงจูงใจ						
39	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (เราะอ์ยูน) ในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน					
40	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการทำงานให้กับบุคลากรตามทิศทางที่กำหนดไว้					
41	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อตระหนักถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย					
42	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา					
43	ผู้บริหารมีความยุติธรรม (อัดล) ในการพัฒนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและเท่าเทียมกัน					
44	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร					
45	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ					
46	ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ					
47	ผู้บริหารมีความศรัทธาและทุ่มเท (มุญาฮาเดฮ์) ความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ					
48	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของบุคลากรอยู่เสมอ					
49	ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการกระทำหรือแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน					
51	ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนด					
52	ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อมีความสุขในการทำงาน					
53	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
5. ด้านความไว้วางใจ						
54	ผู้บริหารให้เกียรติในการตัดสินใจและเข้าใจข้อผิดพลาดของบุคลากร					
55	ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา					
56	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน					
57	ผู้บริหารและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อนกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
58	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
59	ผู้บริหารมีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
60	ผู้บริหารให้ความอิสระ (สุรริยะห์) ในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์	ระดับการกระทำหรือแสดงออก				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
61	ผู้บริหารมีทักษะในการสร้างความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร					
62	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่น (ยาเกิน) ในตัวบุคลากรว่าจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ					
63	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีความไว้วางใจและให้เกียรติต่อ มุสลิม (อิกรอมุนมุสลิมิน) ด้วยกัน					
64	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ (อิลมียะห์) ในระดับต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ					
65	ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน					
66	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจที่เป็นอยู่ระหว่างฝ่ายบริหาร คณะครู นักเรียนและผู้ปกครอง					
67	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีมและเป็นเอกภาพ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

1. ด้านจินตนาการ (Imagination)

.....

.....

.....

2. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility)

.....

.....

.....

3. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision)

.....

.....

.....

4. ด้านแรงจูงใจ (Motivation)

.....

.....

.....

5. ด้านความไว้วางใจ (Trust)

.....

.....

.....

ขอความกรุณาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่งว่าท่านตอบแบบสอบถามครบทุกข้อทุกตอนแล้ว
ด้วยความขอบคุณอย่างสูง

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์การวิจัยและตัวอย่างผลการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดปัตตานี

วัตถุประสงค์

เพื่อสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

ชื่อ - นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....

โรงเรียน ตำบล.....

อำเภอ..... จังหวัด.....

สถานที่ให้สัมภาษณ์.....

วัน/เดือน/ปีที่ให้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งอะไร ?

ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน อื่นๆ.....

1.2 ระดับการศึกษา ?

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

1.3 ประสบการณ์ทำงาน.....ปี

1.4 ขนาดของโรงเรียน ?

โรงเรียนขนาดเล็ก (มีนักเรียนไม่เกิน 500 คน)

โรงเรียนขนาดกลาง (มีนักเรียนตั้งแต่ 501-1,500 คน)

โรงเรียนขนาดใหญ่ (มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คน ขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่มีต่อแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำ
เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

2.1 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ (Imagination) อย่างไร

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) อย่างไร

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านวิสัยทัศน์ (Vision) อย่างไร

.....

.....

.....

2.4 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านแรงจูงใจ (Motivation) อย่างไร

.....

.....

.....

2.5 ท่านมีแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านความไว้วางใจ (Trust) อย่างไร

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์
 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์มา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

Prince of Songkhla University
 Pattani Campus

ผู้ให้สัมภาษณ์

นายวศิน สาเมื้อ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนดรุณารออะฮ์

สถานที่ให้สัมภาษณ์ โรงเรียนดรุณารออะฮ์

สัมภาษณ์เมื่อ วันอาทิตย์ที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2561

รายละเอียดการสัมภาษณ์มีดังนี้

ผู้วิจัย: บิสมิลลาฮิรเราะฮฺมานิรเราะฮีม อัศซาลามูออลัย

กุมวะเราะฮฺมาตุลลอฮฺฮิวาबारอกาตุฮฺ ขอความสันติ

สุขจงประสบแต่ท่านผอ. วศิน สาเมื้อ ค่ะ ก่อนอื่นก็

ต้องขอแนะนำตัวก่อนนะคะ ดิฉันนางสาวรอชียะห์

ลาเต๊ะ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและการ

จัดการการศึกษาอิสลาม วิทยาลัยอิสลามศึกษา

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ค่ะ

ซึ่งในวันนี้ดิฉันก็จะสัมภาษณ์ผอ.เกี่ยวกับเรื่องภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ซึ่ง

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสัมภาษณ์

แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น

ของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา

อิสลามจังหวัดปัตตานี ค่ะ ซึ่งการสัมภาษณ์ในครั้งนี้มี

ด้วยกัน 3 ตอน ค่ะ โดยตอนที่ 1 คือ สถานภาพของผู้

ที่ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นความคิดเห็นและ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมและพัฒนา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาใน

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ในแต่ละด้านของ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และตอนที่ 3 เป็น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริม

และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ค่ะ

ก่อนอื่นก็ขอให้ผอ.แนะนำตัวสักเล็กน้อยก่อนนะคะ

เรียนเชิญค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: บิสมิลลาฮิรเราะฮฺมานิรเราะฮีม อัศซาลามู

ออลัยกุมวะเราะฮฺมาตุลลอฮฺฮิวาबारอกาตุฮฺ ผมนาย

วศิน สาเมื้อ ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน

ดรุณารออะฮ์

ผู้วิจัย: ค่ะ เข้าเรื่องเลยนะคะ เรื่องภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน

สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี อาจารย์มีความ

คิดเห็นอย่างไรบ้างค่ะ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน

เอกชนสอนศาสนาอิสลามในแต่ละด้านว่าควรมีลักษณะ

อย่างไรในความคิดของอาจารย์ค่ะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชน

สอนศาสนาอิสลามในด้านจินตนาการนั้น จากยุคสมัยที่

การเปลี่ยนแปลง ผมในฐานะที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนใน

ยุคสมัยสมัยปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง สิ่ง

แรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำสมัยปัจจุบันนี้ควรมี

หรือจะต้องมีคือ สติปัญญาที่เฉลียวฉลาดมีความคิดเชิง

สร้างสรรค์ ผู้นำที่ดีควรเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้ในการ

งานที่รับผิดชอบ มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการวาดฝัน

ให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างมี

คุณภาพจนเป็นที่ยอมรับจากคนในสังคม จะเห็นได้ว่า

ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับ

ผู้บริหารในยุคปัจจุบัน เนื่องจากการที่ผู้บริหารมีภาวะ

ผู้นำเชิงสร้างสรรค์แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหาร

ในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่แนวทางที่แปลกใหม่

แตกต่างไปจากเดิมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้เห็นได้จากองค์ประกอบภายในสถานศึกษาเช่น

ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ครูและบุคลากรที่มี

ประสิทธิภาพ ทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอก สิ่งดังกล่าวจะดีหรือประสบความสำเร็จไม่ได้เลยถ้าผู้นำไม่มีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและมอบหมายต่อเอกองค์อัลลอฮ์ ซึ่งมีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัย: ค่ะ แล้วในด้านความยืดหยุ่นอาจารย์พอจะมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในด้านความยืดหยุ่นนั้น ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสิ่งที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งคือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารในการสร้างความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้ความตึงเครียด ทำให้มีความสุขในการทำงานสามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพให้กับสถานศึกษา ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า ความยืดหยุ่นของผู้บริหารจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

ผู้วิจัย: ค่ะ แล้วในด้านวิสัยทัศน์อาจารย์พอจะมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในด้านวิสัยทัศน์นั้น ถือเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่งในการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดทิศ

ทางการพัฒนาสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในการกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลจะเป็นผู้นำที่มีแนวคิดที่ทันต่อสถานการณ์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีหลักการการทำงานตามแนวคิดที่ตั้งไว้อย่างมั่นคง ตลอดจนส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการทำงานที่มีความทันสมัย ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารถือเป็นสโลแกน เป็นภาวะผู้นำที่จำเป็นในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพวิสัยทัศน์ถือเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็แล้วกัน ครับ

ผู้วิจัย: ค่ะ ต่อเลยนะค่ะ แล้วในด้านแรงจูงใจนี้อาจารย์พอจะมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในด้านแรงจูงใจ ก็เป็นมิติหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเนื่องจากเป็นแรงจูงใจ คือแรงผลักดันที่สำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการบริหารทุนทางปัญญาที่ดีและสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆให้กับสถานศึกษา จะเห็นได้ว่า แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านแรงจูงใจถือเป็นพลังทางจิตที่มีความสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งแล้วทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมี

ผู้วิจัย: ค่ะ ต่อไปนะค่ะ แล้วในด้านความไว้วางใจอาจารย์พอจะมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในด้านความไว้วางใจนี้ ก่อนอื่นต้องบอกเลยว่าความไว้วางใจถือเป็นพฤติกรรมที่ดีและมีความสำคัญอีกประการหนึ่งเช่นเดียวกันสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ ทั้งนี้ความไว้วางใจเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่า ความสำเร็จหรือประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับการวางแผนของผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารที่ใช้หลักการมอบหมายและไว้วางใจ เขาก็จะเป็นผู้บริหารที่มีการวางแผนที่ดีและเป็นผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการ ทั้งนี้เห็นได้จากเสียงสะท้อนจากสังคมภายนอกที่กล่าวถึงประสิทธิภาพและคุณภาพของสถานศึกษาครับ

ผู้วิจัย: สุดท้ายนี้อาจารย์มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไรบ้างคะ

ผู้ให้สัมภาษณ์: สำหรับภาวะผู้นำผมเชื่อว่าผู้บริหารทุกคนสามารถทำได้ แต่สิ่งที่ผมอยากเห็นมากที่สุดคือการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษาทุกๆ สถานการณ์ เนื่องจากการเป็นแบบอย่างที่ดีถือเป็นที่ประจักษ์มากกว่าคำพูด ถ้าเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีผู้ตามก็จะตามเอง

ผู้วิจัย: คะ อัลฮัมดุลิลลาห์ ยายากัลลอฮูคือयरอนคะ อาจารย์ที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สุดท้ายนี้ถ้าหากผิดพลาดประการใดด้วยกาย

วจาใจ ก็ต้องขอมาอ้อฟไว้ ณ ที่นี้ด้วยนะค่ะ ขอบคุณมากค่ะ

ภาคผนวก ข

นิพนธ์ต้นฉบับ (Manuscript)

Prince of Songkhla University
Pattani Campus

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

จังหวัดปัตตานี

รอซียะห์ ลาเต๊ะ¹, อะห์มัด ยี่สุนทรง²

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม

²Ph.D. (การอุดมศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน 3) ประมวลผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 127 คน ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำนวน 357 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 484 คน ใช้ในการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นขนาดของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกัน

3) ประมวลผลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ในด้านจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้ที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มี

คุณภาพ ด้านความยืดหยุ่น พบว่า ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรน สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา โดยสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์และเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านแรงจูงใจ พบว่า ผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นกำลังใจที่สำคัญในสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม และด้านความไว้วางใจ พบว่า ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการเรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Creative Leadership of Islamic Private School Administrators in Pattani Province

Roseeyah Lateh¹, Ahmad Yisunsong²

¹MA. student in Islamic Educational Administration and Management

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

ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to investigate creative leadership of Islamic private school administrators in Pattani province 2) to compare their creative leadership based on gender, age, educational level, experiences and school size and 3) to propose guidelines for developing creative leadership of school administrators. This study employed survey research methodology and the samples used in this study consisted of 127 school administrators and 357 teachers from Islamic private schools in Pattani province, total was 484 samples. Non-Structured interview and questionnaires were used in the data collection, and statistical analysis, was Percentage, Mean, Standard Deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows:

1) Level of creative leadership of the school administrators in Islamic private school in Pattani province was high in both overall level and each dimensional level.

2) The comparative study of their creative leadership showed that there were no significant differences in both overall and each dimensional level based on gender, age, educational level and their experiences except the school size.

3) As regard to the proposed guidelines for developing creative leadership, this study shows that there are five aspects that the administrators should be aware of namely imagination, flexibility, vision, motivation and trust. Imagination aspect, it can be illustrated that the administrators should be smart, knowledgeable and be able to solve problems wisely and creatively and be the leader of change for creating better quality of school development. Flexibility aspect, it shows that they

should be adaptable to different situations and be able to adjust certain activities appropriately. Moreover, they should let their employees express their views and opinions freely. Vision aspect, the administrators should be skillful in vision building to serve as a starting point for developing schools quality. Also, they should be creative problem solvers and analysts in order for them to develop schools toward achieving excellence. Motivation aspect, potential leaders should be skillful in leadership development. In other words, they should know how to encourage and motivate teachers to work in schools and create their quality works which are visible to the society. And trust aspect, the administrators should build trust in teachers and help them to build self-confidence in their teaching and learning management or encourage them to express their views towards schools' activities. Furthermore, teachers' discussion floor should be provided to initiate and produce teaching innovations.

Keywords: Creative Leadership Administrators, Private Islamic Schools

บทนำ

จากสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันกันสูงทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและเทคโนโลยี ตลอดจนด้านการศึกษาของไทย ก็ส่งผลให้ประสบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ มากมายอาทิเช่น ความเหลื่อมล้ำทางสังคม ความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาของไทย เป็นต้น อย่างไรก็ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นส่งผลให้ทุกองค์กรมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีผู้นำที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงในการขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีเพื่อสามารถนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายด้วยความสำเร็จ ทั้งนี้การที่องค์กรมีประสิทธิภาพก็ส่งผลให้สังคมมีความน่าอยู่และสามารถก้าวทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีศักยภาพและมีพลังทางบวกจะทำให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ด้วยเหตุนี้ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมที่มีความจำเป็นสำหรับผู้นำยุคใหม่

ผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถนำทิศทางผู้ตามให้ก้าวไปข้างหน้าสู่จุดหมายตามที่ตั้งใจไว้ โดยใช้ศักยภาพของความเป็นผู้นำที่มีอยู่เพื่อส่งผลให้สามารถกำหนดทิศทางของผู้ติดตามให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ลักษณะพื้นฐานของผู้นำที่ดีจะต้องประกอบไปด้วยความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม การรักษาคำพูด มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ กล้าตัดสินใจ เอาจริงเอาจัง มีความอดทน เสียสละและมีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้ภาระหน้าที่ของผู้นำ คือ การสร้างคนให้เติบโตอย่างมีศักยภาพ และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2556: 21) หนึ่งในนิยามที่ดีของคำว่า “ผู้นำที่ดี” คือ นิยามที่ให้โดยเดมิง (Deming) ซึ่งเขาได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่สามารถสร้างภาวะผู้นำให้เกิดกับผู้อื่น รับฟังและให้อภัยต่อความผิดของพวกเขาเหล่านั้น จะเห็นได้ว่าศาสนาอิสลามก็ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ ดังคำกล่าวของท่านรอซูล ﷺ ที่ว่า

لا يحل لثلاثة يكونون يفلاة من الأرض إلا مروا عليهم أحدهم

ความว่า “ไม่สมควรแก่บุคคลสามคนเมื่ออยู่ในที่เดียวกันแล้ว แต่หนึ่งในจำนวนสามคนนั้นจะต้องได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้นำ”

และนอกจากนี้ยังมีหะดีษบทอื่นที่ท่านรอซูล ﷺ ได้กล่าวว่า

إذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا عليهم

ความว่า “เมื่อบุคคลสามคนออกเดินทาง หนึ่งในจำนวนคนดังกล่าวจะต้องเป็นผู้นำ”

จากทั้งสองหะดีษข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ทุก ๆ กิจกรรมจำเป็นจะต้องมีผู้นำในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาที่ดีขององค์กร และผู้นำที่ดีควรมีลักษณะอย่างไร ที่จะสามารถพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อศึกษาแบบอย่างของท่านรอซูล ﷺ ผู้ซึ่งได้รับคัดเลือกจากฮาร์ท (Hart) ว่าเป็นผู้ที่ทรงอิทธิพลสุดในประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติจะพบว่า ท่านรอซูล ﷺ ได้ปฏิบัติต่อผู้นำทั้งหลายในหมู่ศอฮาบะฮ์โดยการรับฟังพวกเขา ร่วมปรึกษาในเรื่องสำคัญ รวมทั้งมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่พวกเขา นอกจากนั้นแล้วท่านรอซูล ﷺ เป็นผู้อ่อนโยนและให้อภัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับคำกล่าวของเดมิง (Deming) ที่มีสาระใกล้เคียงกับคำสอนของอิสลาม (Naceur, แปลโดยนิเลาะ แวอุเซ็ง, 2548: 118) ซึ่งปรากฏในโองการดังนี้

﴿فَمَا رَحِمَهُ مِنَ اللَّهِ لَئِن لَّمْ يَكُنْ لَهُمْ وَكُنتَ فَطًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنفَضُوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَسَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾﴾

ความว่า “เนื่องด้วยความเมตตาจากอัลลอฮ์นั่นเอง เจ้า (มุฮัมมัด) จึงได้สุภาพอ่อนโยนแก่พวกเขา และถ้าหากเจ้าเป็นผู้ประพฤติน่าขำ และมีใจแข็งกระด้างแล้วไซ้ร้ แนนอนพวกเขาก็ยอมแยกตัวออกไปจากรอบ ๆ เจ้ากันแล้ว ดังนั้นจงอภัยให้แก่พวกเขาเถิด และจงขออภัยให้แก่พวกเขาด้วย และจงปรึกษาราชการกับพวกเขาในกิจการทั้งหลาย ครั้นเมื่อเจ้าได้ตัดสินใจแล้วก็จงมอบหมายแต่อัลลอฮ์เถิด แท้จริงอัลลอฮ์ทรงรักใคร่ผู้มอบหมายทั้งหลาย” (ซูเราะฮ์ ออะละอิมรอน: 159)

ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญต่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ซึ่งผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารจัดการในทุกระดับ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ รวมทั้งระดับโลกซึ่งผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพ หรือประสิทธิผล ล้วนขึ้นอยู่กับความคิดและแนวปฏิบัติของผู้นำเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 2)

อนึ่งการยอมรับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีมานานแล้วตั้งแต่ในอดีต สำหรับการกำหนดการบริหารเป็นวิชาชีพชั้นสูงและมีมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เพิ่งจะเกิดขึ้นหลังจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 ซึ่งนำไปสู่การออกพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และมีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2547 และประกาศโดยคุรุสภา อย่างไรก็ตามพบว่า การดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารสถานศึกษาผู้ปฏิบัติในปัจจุบันยังปฏิบัติได้ยังไม่

เต็มที่ ทั้งในด้านการผลิตและการพัฒนา ตลอดจนการดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพและเป็นไปได้ ไม่สมบูรณ์นัก อีกทั้งยังไม่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นมืออาชีพได้ตามมุ่งหวัง ดังนั้นจึงเป็น หน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบันการผลิตและพัฒนาผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งตัว ผู้บริหารสถานศึกษาเองจำเป็นต้องร่วมผลิตและร่วมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำที่จะ ช่วยให้การบริหารจัดการการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และนำไปสู่คุณภาพที่พึง ประสงค์ต่อไป (ธีระ รุญเจริญ, 2550: 111)

Harris (2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปแนวคิดสาระ สำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders” ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อ จะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้ อาจจะไม่ใช่ว่าความคิดเห็นที่สอดคล้อง กันแต่อาจมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การ คิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับการ สร้างความเชื่อมั่นของแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีคุณลักษณะ เหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) โดยภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มาจากความคิดเห็นที่ตรงกันและความคิดเห็นที่แตก ต่างกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ ในทุกสถานที่ ทุกระดับ โดยปราศจากการยึดมั่นถือมั่น” (Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้ว ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้า ทาย (Challenging) ที่ล้าชับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo) (อ้างถึงใน กิตต์กัญจน์ ปฏิพันธ์, 2555)

อนึ่ง ธีระ รุญเจริญและวาสนา ศรีไพโรจน์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้าง สรรค์ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่น ประสานงานผู้อื่น ด้วย การสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ โดยการคิดนอกกรอบด้วยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อ นำไปสู่การสร้างสรรคสิ่งใหม่ ๆ

นอกจากนั้นไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็น อย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ เพื่อฝ่าวงล้อม

และขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเจริญรุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ สามารถกำหนดภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายนั้น

จากการวิจัยของวิมล จันทร์แก้ว (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการพัฒนา มี 5 คุณลักษณะ คือ การเป็นผู้นำการเรียนรู้แบบทีม ผู้นำของผู้นำ ผู้นำที่สร้างความคิดสร้างสรรค์ ผู้นำการบริหารความเสี่ยง และผู้นำที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ผวนกับผลการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารเวลา และผลการวิจัยของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร พบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึกเมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศ อายุ และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ 4) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ

ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ รองลงมาคือปัจจัยสภาพแวดล้อมแบบเปิด และปัจจัยความรู้เชิงลึก โดยปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งสามตัวร่วมกันอธิบายภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาได้ร้อยละ 68

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาก็เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ จึงกล่าวได้ว่าในยุคสังคมปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ เนื่องจากผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นต้นแบบและมาตรฐานให้กับบุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ยึดถือ ด้วยวิธีการคิดที่แปลกใหม่ สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี นับว่าเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ เนื่องจากยังไม่มีงานวิจัยที่ศึกษาเฉพาะเจาะจงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้ นับว่าเป็นคุณูปการสำหรับวงการศึกษาคณะอิสลามที่สำคัญยิ่ง

จากสภาพดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เพื่อทราบข้อมูลการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมการมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ทำท่ายและสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป ตลอดจนเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษาตามบริบทและโลกทัศน์อิสลาม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

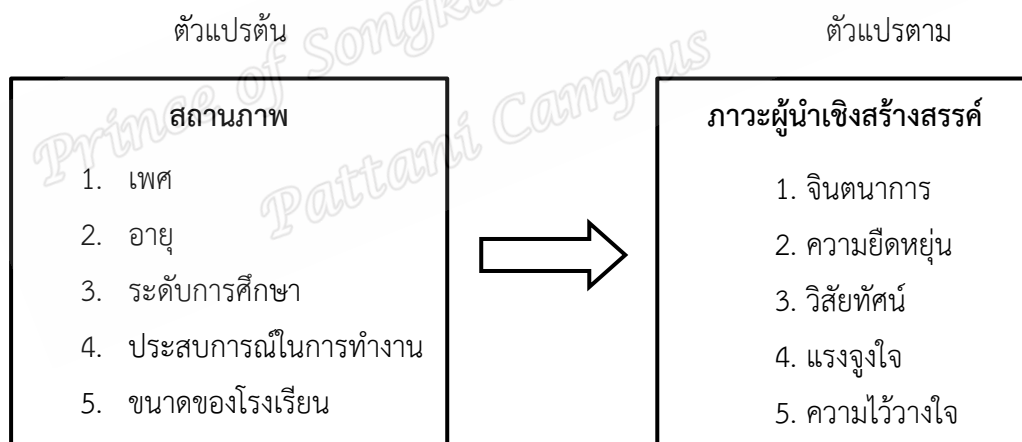
ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

3. เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์งานวิจัยและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จาก 16 แนวคิด ได้แก่ Chernin (2001), Bennis (2002), Couto & Eken (2002), Sousa (2003), Guntern (2004), Parker & Begnaud (2004), Palus & Horth (2005), Casse & Claudel (2007) Danner (2008), Stoll & Temperley (2009), Harris (2009), Delich (2010), Ubben, Hughes & Norris (2010), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2553), กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556), บุญนาค ทับทิมไทย (2557) โดยสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านจินตนาการ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านวิสัยทัศน์ 5) ด้านแรงจูงใจ และ5) ด้านความไว้วางใจ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญ ดังนี้

1. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์** หมายถึง เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถในการจูงใจ ประสานงานและนำบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ มีจินตนาการ มีความยืดหยุ่น มีแรงจูงใจ และมีความไว้วางใจ

ด้วยวิธีการหรือแนวทางที่ใหม่ ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) จินตนาการ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีอารมณ์ขันในการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2) ความยืดหยุ่น หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ การปรับเปลี่ยนความคิด แผนงาน การยอมรับความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศในการทำงาน การตัดสินใจ การปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบ ตลอดจนมีความอดทน มีความอิสระในการทำงาน มีความเป็นกันเอง คอยอำนวยความสะดวกและให้ความช่วยเหลือบุคลากรในสถานศึกษา มีความสามารถในคิดและแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

3) วิสัยทัศน์ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเป็นผู้ปฏิรูป แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ จากประสบการณ์มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา คือ ความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม และส่งเสริมให้บุคลากรมีแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามไปสู่การเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

4) แรงจูงใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างแรงจูงใจ การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น มีการกระตุ้นให้กำลังใจ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ มีความสามารถในการ มีความกระตือรือร้น มีความยุติธรรม มีความศรัทธาและทุ่มเท มีการโน้มน้าวใจ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานประพฤตินเป็นแบบอย่างที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ มีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ ตลอดจนให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และมีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามทิศทางและจุดหมายที่กำหนดอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5) ความไว้วางใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับบุคลากร ได้แก่ การจัดกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทางการศึกษา การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงาน การตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนความคิด การให้ความอิสระ การสร้างความไว้วางใจ การให้คำปรึกษา การสร้างบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการ เพื่อมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2. โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หมายถึง สถานศึกษาเอกชนที่เปิดสอนวิชาศาสนา ควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

3. ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่สอนทั้งศาสนาและสามัญในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ ผู้รับใบอนุญาต หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งดังกล่าวในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำและความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความเป็นจริง

2. เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

3. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

วิธีการดำเนินการวิจัย

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 195 คน ครูผู้สอนจำนวน 5,288 คน มี 65 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี โดยแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 127 คน ครูผู้สอนจำนวน 357 คน มี 56 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970: 608) ส่วนผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 5 คน

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 รูปแบบ ประกอบด้วย แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1) แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ซึ่งแยกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open - Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

2) แบบสัมภาษณ์ (Interview) ผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Non-Official) ลักษณะของแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured

Interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่ประกอบด้วยด้วยคำต่าง ๆ ในแบบสัมภาษณ์แต่สามารถที่จะปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมเพื่อให้เกิดความชัดเจนของคำตอบได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำหนังสือจากวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 โดยการทดสอบค่า (t-test) และ (F-test)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นความเรียง

4) การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการตีความและสร้างข้อสรุปโดยมีหัวข้อหลักและหัวข้อรองจากการสัมภาษณ์เพื่อมาประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่

1. สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1.1 ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มคือ ค่าที (t-test) และมากกว่าสองกลุ่ม คือ ค่าเอฟ (F-test) รวมถึงการวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ

2.1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ปรากฏผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จากแบบสอบถามปรากฏผลดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่นและด้านแรงจูงใจ โดยมีรายละเอียด 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ ครูและบุคลากรมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านจินตนาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจและทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และผู้บริหารมีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการสถานศึกษา ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่างๆและนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ แตกต่างจากเดิม เพื่อหาวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน

2. ด้านความยืดหยุ่น ครูและบุคลากรมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความยืดหยุ่นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคิดดัดแปลงความรู้ นวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน และ

ผู้บริหารมีความอดทนสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในทุก ๆ สถานการณ์ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสมและผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความสนุกสนานไม่เครียดกับการทำงาน

3. ด้านวิสัยทัศน์ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารเป็นผู้ปฏิรูปแนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มาประยุกต์ใช้ เพื่อคิดสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการสร้างผลงานที่เกิดจากความคิดริเริ่มและเป็นผลงานที่แปลกใหม่ไม่เคยปรากฏมาก่อนและผู้บริหารมีการเผยแพร่ (تبليغ) คำสอนอิสลามเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ของการทำงานตามมโนทัศน์อิสลาม

4. ด้านแรงจูงใจ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีความศรัทธาและทุ่มเทความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อมีความสุขในการทำงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเท่าเทียมกัน

5. ด้านความไว้วางใจ ครูและบุคลากรมีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ด้านความไว้วางใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่าการยึดกฎและระเบียบเป็นเกณฑ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน

ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ ที่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น ยกเว้น 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจและด้านความไว้วางใจ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่มีความแตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อทดสอบคู่อันที่ต่างกันพบว่า คู่อันที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 คู่ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ประกอบด้วย 1 ด้านได้แก่ ด้านจินตนาการ และคู่อันที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อประมวลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี

ผลการประมวลข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาจากคำถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ (Imagination) ผู้บริหารควรเป็นผู้นำที่มีลักษณะของการเป็นผู้ที่มีสติปัญญาอันเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ ตลอดจนเป็นผู้นำที่มีไหวพริบดีในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงความคิดแบบเดิม ๆ เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการบูรณาการความรู้กับทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา นอกจากนี้การที่ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาจะส่งผลให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและเท่าทันเทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นเดียวกัน ตลอดจนส่งผลให้ระบบการศึกษาของโรงเรียนมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารที่ดีจะต้องวางอยู่บนพื้นฐานของอัลกรุอันและอัลหะดีษ แบบอย่างของท่านบิณูฮาหมัด (คือลัลลอฮฺฮุออลัยฮิวาล์ฮัลลัม) ดังนั้นพฤติกรรมด้านจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากผู้คนทั่วไป

2. ด้านความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้บริหารควรมีพฤติกรรมของความยืดหยุ่นผ่อนปรนสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมตามความเหมาะสมกับเวลา และสถานที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ตลอดจนให้ความอิสระในการทำงานกับบุคลากร ทั้งในเรื่องของการคิด การกระทำและการวางแผน ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่มีคุณภาพและสร้างสรรค์ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมียึดหลักสายกลางในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยยึดหลักจากอัลกรุอันและซุนนะฮฺของท่านรอซูล (คือลัลลอฮฺฮุออลัยฮิวาล์ฮัลลัม) มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ดังนั้นพฤติกรรมด้านความยืดหยุ่นของผู้บริหาร ถือเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านหนึ่งที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีคุณภาพ

3. ด้านวิสัยทัศน์ (Vision) ในการกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์นั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมหรือบริบทของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตลอดจน

กำหนดทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งการเป็นผู้นำที่ดี ผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างวิสัยทัศน์ในการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายอย่างสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นนักแก้ปัญหาได้ดี ทั้งนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของอิสลาม คือ อัลกุรอานและซุนนะฮ์ของท่านรอซูล (คือลัทธิลอสซุอาลัยฮิวาล์ฮัม) โดยการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาจะต้องสอดคล้องกับความรู้ความสามารถและความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นวางระบบการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นการเปิดโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรตามความเหมาะสม มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักพื้นฐานของอัลกุรอานและอัลหะดีษ และมีแนวคิดที่ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีหลักการทำงานตามแนวคิดที่ตั้งไว้อย่างมั่นคงและมีการส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานที่ทันสมัย เป็นต้น

4. ด้านแรงจูงใจ (Motivation) แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารควรมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งผู้นำที่มีศักยภาพจะต้องมีทักษะในด้านการพัฒนาภาวะผู้นำ คือ มีทักษะในด้านความรู้ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับต่อสังคม อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับคณะครูและบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้แล้วผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการสถานศึกษาและให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกคน เพื่อเป็นกำลังใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจถือเป็นพลังทางจิตที่สำคัญในการสร้างแรงผลักดันในการบริหารจัดการสถานศึกษา อีกทั้งยังเป็นการบริหารทุนทางปัญญาที่ดีและสำคัญอีกประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆให้กับสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความไว้วางใจ (Trust) ความไว้วางใจถือเป็นพฤติกรรมที่ดีและมีความสำคัญอีกประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารควรเปิดใจยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง เพื่อค้นพบมุมมองการพัฒนาสถานศึกษาที่หลากหลาย ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้กับคณะครูในการจัดการ

เรียนการสอนหรือแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และผู้บริหารควรเปิดโอกาสและยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรในการริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ เป็นต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านความไว้วางใจ ถือเป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่แนวทางการพัฒนาได้อย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหาร นอกจากที่ผู้บริหารจะต้องคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้แล้วนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การมอบหมายต่ออัลลอฮ์ (ซุบฮานาฮูวาตาอาลา) ซึ่งเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่ประเสริฐที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

2. การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจินตนาการ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความบริสุทธิ์ใจและทุ่มเทให้การทำงานตามเป้าหมายของโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติ เพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของจารินี สิกุลจ้อย (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทราเขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ มีความยืดหยุ่น วิสัยทัศน์ และจินตนาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิง

สร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ความมีจินตนาการ ประกอบด้วย ความศรัทธาในการเปลี่ยนแปลงงานอย่างสร้างสรรค์อย่างมีความเชื่อมั่น และนำไปสู่การพัฒนางานในรูปแบบใหม่ สร้างสรรค์งานเหล่านั้นให้บรรลุเป้าหมาย มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงานในการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงงานโดยใช้นวัตกรรมเชิงระบบ มีศักยภาพทางสติปัญญาในการสร้างวิสัยทัศน์ที่เฉลิยวฉลาด แก้ไขปัญหาด้วยการคิดวิเคราะห์และนำทางเลือกในการแก้ปัญหาไปสู่การปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านจินตนาการ และด้านการแก้ปัญหา ตามลำดับ และสอดคล้องกับทัศนะของวิเชียร วิทยอุดม (2550) ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะของผู้ที่มีสติปัญญาเป็นเลิศ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรับผิดชอบ มีการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ และได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่มีจินตนาการไว้ว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีลักษณะการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ และเป็นบุคคลที่มีอารมณ์ขัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ได้ให้ความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและทุ่มเทในการทำงาน รวมทั้งมีความบริสุทธิ์ใจในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสร้างจินตนาการหรือมโนภาพที่อยู่ในจิตใจนั้นเป็นสิ่งที่ดี ถ้าสิ่งที่เราจินตนาการหรือวาดฝันไว้นั้นเป็นจริงและมีความเป็นไปได้ ซึ่งความมีจินตนาการของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นความเชื่อ ความศรัทธาและความหวังที่มีความเป็นไปได้ โดยผ่านพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารถึงกระบวนการสร้างมโนภาพอย่างมีเหตุผลและความคิดเชิงสร้างสรรค์ อย่างเช่น พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาถึงความบริสุทธิ์ใจและทุ่มเทในการทำงาน

การมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีความสามารถในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ มีเจตคติที่ดีในการยอมรับเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพและสร้างสรรค์

2. ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนความคิดหากมีข้อมูลใหม่ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความเป็นจริง รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถคิดตัดแปลงความรู้ นวัตกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์และครอบคลุมทุกด้าน ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหารมีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทัศนะของคูบริน (2010) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความยืดหยุ่น ไว้ว่า ผู้นำควรมีความยืดหยุ่นเพื่อสามารถรองรับกับความเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการรองรับกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความทันสมัยมากขึ้น และผู้นำจะต้องมีความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ทั้งนี้ความยืดหยุ่น ถือเป็นคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้กำหนดตัวชี้วัดของความยืดหยุ่น ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับตัวกับสถานการณ์ต่าง ๆ และ 2) การเปิดกว้างรับคิดใหม่ ๆ และสอดคล้องกับทัศนะของวิโรจน์ สารรัตน์ (2553: 49) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความยืดหยุ่นจะสามารถตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วได้ ดังนั้นระบบต่าง ๆ ควรจะมีความยืดหยุ่นด้วยเพื่อให้บรรลุผลในสิ่งที่คาดหวังใหม่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกรายการและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 ได้แก่ ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้าน

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .782 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556: 251) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ตัวบ่งชี้ที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ยอมรับเงื่อนไขที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ทุกสถานการณ์ในองค์ประกอบย่อยด้านปรับตัว โดยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า ความยืดหยุ่น ประกอบด้วย ความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการปรับตัวตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว มีศักยภาพในการประสานงานการปรับตัวกับผู้ร่วมงาน มีศักยภาพสูงในการวิเคราะห์ปัญหาได้แนวทางแก้ปัญหาคือ "เหมาะสมกับสถานการณ์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานซึ่งนำไปสู่ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน"

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นที่แตกต่างให้เข้ากับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรได้และสามารถยอมรับเงื่อนไขที่เกิดขึ้นได้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายได้อย่างมีคุณภาพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากสังคม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ และยอมรับความคิดเห็นจากผู้อื่นได้นั้น ถือได้ว่าผู้บริหารสามารถเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ และพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อีกประการหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคือ การรู้จักปรับตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่มีความคิดสร้างสรรค์ควบคู่ไปกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงด้วย

3. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากร รองลงมาคือ ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ

ที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่สะสมไว้มานำมาใช้ เพื่อคิดสิ่งใหม่ นวัตกรรมใหม่ การเสนอโครงการใหม่และกิจกรรมใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของทองคำ พิมพา (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ระดับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการสร้างวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และสอดคล้องกับทัศนะของไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553: 21) ที่ได้อธิบายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมของภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ไว้ว่า 1) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย สาระและวิธีการตามเป้าหมาย 2) ผู้นำจะต้องเก่งมีความรอบรู้และมีวิธีการบริหารที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ 3) มีคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างวิสัยทัศน์ การเผยแพร่วิสัยทัศน์ การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ และการเป็นแบบอย่างที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิถุชลา ลั่นเหลือ (2554) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากและระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย และสอดคล้องกับทัศนะของวีรัช สงวนวงค์วาน (2557: 243) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ต้องมีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจ โดยสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีวิสัยทัศน์ที่ทำให้การดำเนินงานขององค์กรในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์จึงเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวารุณี จิรัญเวทย์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1 พบว่า องค์กรประกอบที่ 5 มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และข้อเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรประกอบที่ 5 พบว่า มีการกำหนดวิสัยทัศน์ กิจกรรมหรือแนวปฏิบัติและวิธีการพัฒนาของผู้บริหาร ควรพัฒนา กำหนดสิ่งที่สถานศึกษาต้องการในอนาคตที่กว้างไกลและเป็นไปได้ โดยใช้วิธีการระดมความคิดในการพัฒนา มีการตรวจสอบวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาเน้นให้บุคลากรทุกคนมีส่วน

ร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยใช้วิธีการการศึกษาดูงานในการพัฒนา วิสัยทัศน์ ควรมุ่งคืนกำไรให้สังคม โดยใช้วิธีการศึกษาในการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ โปตาตล (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าผู้บริหารเทศบาลตำบลมีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก และมีระดับวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าความมีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย ศักยภาพในการกำหนดเป้าหมายองค์การเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ศักยภาพในการกำหนดวิสัยทัศน์องค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต กำหนดพันธกิจและยุทธศาสตร์การทำงานพร้อมกับยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ศักยภาพในการบริหารงานตามวิสัยทัศน์พันธกิจและยุทธศาสตร์ ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ ศักยภาพในการสร้างงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์การ มีความกล้าหาญในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นผู้ปฏิรูป แนวคิด วิธีการ ความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพผู้บริหารควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความสอดคล้องกับหลักพื้นฐานที่มาจากอัลกุรอานและอัลหะดีษ เนื่องจากเป็นกระบวนการที่สำคัญให้การปฏิรูปและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและสร้างสรรค์ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับจากสังคมภายนอกถึงประสิทธิภาพความมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการสถานศึกษา

4. ด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความศรัทธาและทุ่มเทความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์ และผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่

ได้เต็มศักยภาพ ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อมีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย รุ่งเรือง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์ พบว่า รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญมากในการช่วยพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนและอยู่รอดในโลกที่มีความก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง และสอดคล้องกับทัศนะของธีระ รุญเจริญ (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำผู้อื่นและประสานงานผู้อื่นด้วยการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศในการคิดนอกกรอบ โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และมีความสอดคล้องกับทัศนะของจอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ที่ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตต์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งสามปัจจัย คือ แรงจูงใจภายใน สภาพแวดล้อมแบบเปิด และความรู้เชิงลึก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยแรงจูงใจภายในมีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ได้ให้ความสำคัญกับการเป็นผู้นำในด้านการสร้างแรงจูงใจถึงความทุ่มเทความพยายามต่องานที่ปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ โดยการโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการสำเร็จของการทำงานจำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้ความพยายามและความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ตลอดจนแรงจูงใจจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ก็เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

5. ด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร

ให้ความอิสระในการตัดสินใจของบุคลากรมากกว่าการยึดกฎระเบียบเป็นเกณฑ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่วนระดับภาวะผู้นำที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกาญจนา ศิลา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับ คือ ด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ด้านการไว้วางใจ ด้านการเจรจาต่อรอง ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการบริหารเวลา และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุขพัชรา ชัมเจริญ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับทัศนะของอุซุมพร แก้วขุนทด (2550) ได้กล่าวว่า ความไว้วางใจเป็นความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันเป็นการมอบหมายให้ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตต่อกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้สร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในตนเองถึงความไว้วางใจต่อบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยการให้ความอิสระทั้งการคิด การกระทำ และการตัดสินใจ ไม่ยึดติดกับกฎระเบียบมากเกินไป สามารถปฏิบัติงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีในสถานการณ์ที่ชัดเจนและคลุมเครือ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความไว้วางใจถือเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากการทำงานร่วมกันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความไว้วางใจต่อกัน เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและมีประสิทธิภาพกับสถานศึกษา ทั้งนี้ในปัจจุบันมีความหลากหลายขององค์ประกอบในการทำงานร่วมกันมากขึ้น ความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในสถานศึกษาจึงมีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้น ฉะนั้นความไว้วางใจจึงมีความสำคัญในสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาและสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้นำและผู้ตาม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนต่างกัน

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านภาวะผู้นำแต่ละด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 2 ด้านคือ ด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่น ยกเว้น 3 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒนชัยเนสะและ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านเพศที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน ระหว่างเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่นที่ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ขึ้นอยู่กับศักยภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละบุคคลมากกว่า ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำแต่อย่างใด ยกเว้นด้านจินตนาการและด้านความยืดหยุ่นที่พบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันกว่าด้านอื่น ๆ

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า เมื่อศึกษาเปรียบเทียบด้านอายุและประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุขพัชรา ชุ่มเจริญ (2556) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องโครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกับอายุและประสบการณ์การนิเทศภายใน โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัฒน์ชัย เนสะและ (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ทัศนะของบุคลากรที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 2) ทัศนะของบุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การสอนต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ทัศนะของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน เพราะอาจจะมองว่าอายุของผู้บริหารไม่มีผลต่อการพัฒนาสถานศึกษาหรือสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้ ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถแสดงออกหรือบ่งบอกถึงสภาวะของการเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาได้ เนื่องจากการแสดงออกถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้องค์ความรู้ในหลากหลายด้านสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนระดับการศึกษาที่ต่างกันผลการวิจัยพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ส่วนใหญ่ผู้บริหาร

โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากกว่าระดับอื่น อย่างไรก็ตามระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษามีอาจเป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีที่ยอมรับจากสังคมภายนอกได้ ทั้งนี้อาจจะมีบ้างบางสถานการณ์ที่ต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและเอก มาบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่วนระดับประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า เกิดจากประสบการณ์ของผู้ตอบแบบถามที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1-5 ปี จนถึง 16 ปีขึ้นไป ถึงทำที่และการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อบุคลากรในการทำงานร่วมกันมาเป็นเวลานาน ซึ่งอาจจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในแต่ละด้านว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับทักษะของผู้บริหารแต่ละบุคคลในการใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่มีมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์

3. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อทดสอบคู่ที่ต่างกัน พบว่า คู่ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 มี 1 คู่ ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของภาวะผู้นำแต่ละด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ประกอบด้วย 1 ด้าน ได้แก่ ด้านจินตนาการ และคู่ที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านแรงจูงใจ และด้านความไว้วางใจ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงแข นานอก (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 6 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของขอสน๊ะ หะยีเซ็ง (2559) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ภาวะ

ผู้นำผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามของตามทัศนะของบุคลากรที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันโดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมีบุคลากรจำนวนน้อยกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทำให้มีโอกาสในการเข้าถึงและสนิทสนมกับผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามในโรงเรียนขนาดเล็กมีโอกาสในการแสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ ทั้งนี้ขนาดของโรงเรียนมีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษาของให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งภาระงานของแต่ละโรงเรียนก็มีความแตกต่างกัน ดังนั้นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ย่อมแตกต่างกันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการอย่างเต็มที่ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ

3. ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีประเด็นข้อเสนอแนะจากงานวิจัยในครั้งนี้และข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในครั้งนี้

ข้อค้นพบจากงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ที่มีค่าเฉลี่ยระดับต่ำ ควรส่งเสริมภาวะผู้นำในแต่ละด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำด้านจินตนาการ ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการวิเคราะห์ระบบต่าง ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและมีการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาโรงเรียนที่มีคุณภาพ

2) ภาวะผู้นำด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในด้านการปรับเปลี่ยนแผนงานให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของบริบทโรงเรียนอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

3) ภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการนำความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษา และควรมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ การนำเสนอโครงการและกิจกรรมใหม่ ๆ อย่างมีคุณภาพ

4) ภาวะผู้นำด้านแรงจูงใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาและควรสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความสุขในการทำงาน

5) ภาวะผู้นำด้านความไว้วางใจ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้กับบุคลากรตามความรู้ ความถนัดและความสามารถของบุคลากรแต่ละคนและควรมีส่งเสริมให้บุคลากรแสดงผลงานทางวิชาการในระดับต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์และควรสร้างความไว้วางใจระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้มีความสุขและประสบผลสำเร็จในการทำงาน

3.2 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสังกัดอื่น ๆ

2) ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในกรอบแนวคิดทฤษฎีอื่นที่มีความครอบคลุมทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

3) ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อศึกษารูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาที่เป็นข้อมูลเชิงลึกในด้านการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาค

บังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. 2555. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

สถานศึกษาอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ

บริหารศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- กาญจนา ศิลา. 2556. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2556. สรุปคำบรรยายเรื่อง แรงงานในบริบทสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานในอนาคต.
- ขอสน๊ะห์ ทะยี่แข็ง. 2560. แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. 2556. การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารินี สิกุลจ้อย. 2556. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อบรรยากาศของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. 2556. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคามวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง.
- ดวงแข ข่านอก. 2559. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ทองคำ พิมพ์พา. 2556. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. 2550. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- _____. 2554. กลยุทธ์การพัฒนาความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.

- นารินทร์ เดชชะตาน. 2557. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. มหาวิทยาลัยราชภัฏการพลสินธุ์. 1(3), บทคัดย่อ.
- นิกัญชลา ลั่นเหลือ. 2554. โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา **ขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นัยนา ชนาฤทธิ์. 2556. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของแก่นเขต 5. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. 2553. ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อง. 2559. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. 2556. การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วารุณี จิรัญเวทย์. 2555. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารนวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- วัฒน์ชัย เนสะและ. 2554. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- วิมล จันทร์แก้ว. 2555. รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3. ดุษฎีนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต.

- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2557. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่นอินโดไชน่า.
- วิเชียร วิทยอุตม. 2550. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2553. **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.
- สมชาย รุ่งเรือง. 2560. **รูปแบบการพัฒนาผู้นำสู่การสร้างแรงผลักดันเชิงสร้างสรรค์**. ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2560): หน้า 29-46.
- สุพัสรา ชิม้เจริญ. 2556. **โครงสร้างองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้นิเทศภายในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภาพ ฤทธิ์บำรุง. 2556. **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทุมพร แก้วขุนทด. 2550. **ความไว้วางใจในผู้นำองค์กร ความไว้วางใจภายในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีผลต่อพฤติกรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เนตบีเคเค จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- DuBrin, J.A. 2010. **Leadership Research Finding, Practice and Skills**. 5th New York: Houghton Mifflin Co.
- Harris, A. 2009. **Creative Leadership**. Journal of Management in Education, 23(1), 9-11.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ
รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720420126

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ครุศาสตรอิสลาม)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	2557

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลบาไร่ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

รอชียะห์ ลาเต๊ะ และอะห์มัด ยีสุนทรง. 2560. “ความไว้วางใจกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา”. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านอิสลามศึกษาและมุสลิมศึกษา ครั้งที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2560 วันที่ 19 สิงหาคม 2560 ณ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวรอชียะห์ ลาเต๊ะ
รหัสประจำตัวนักศึกษา 5720420126

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	สถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ครุศาสตร์อิสลาม)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี	2557

ทุนการศึกษา

ทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อวิทยานิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

พนักงานจ้างเหมา องค์การบริหารส่วนตำบลบาไร่ อำเภอยะหา จังหวัดยะลา

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

รอชียะห์ ลาเต๊ะ และอะห์มัด ยี่สุนทร. 2560. “ความไว้วางใจกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา”. การประชุมวิชาการระดับชาติด้านอิสลามศึกษาและมุสลิมศึกษา
ครั้งที่ 3 ประจำปีการศึกษา 2560 วันที่ 19 สิงหาคม 2560 ณ อาคารวิทยอิสลาม
นานาชาติ วิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี