

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
ในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

Transformative Leadership in a Multicultural Society of the Administrators from
Private Islamic Schools in Mueang Narathiwat Province

ซุลกีฟลี บุกู^{1*} และนิตยา เรืองแป้น²
Sulkeeflee Booku^{1*} and Nittaya Ruangpan²

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา¹ คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²
Master degree of Department of Educational Administration, Faculty of Education, Yala Rajabhat University¹

Faculty of Education, Yala Rajabhat University²

*Corresponding author, e-mail: 736493029@yru.ac.th : 089-299-2065

(Received: October 25, 2023; Revised: January 4, 2024; Accepted: March 12, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จำนวน 273 คน คำนวณจากสูตรยามานะ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน สถิติที่ใช้ครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที และค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างจึงใช้การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นแตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปในทั้ง 4 ด้าน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง ควรสร้างแรงจูงใจในการทำงานใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีการมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถของตนเองเพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; ผู้บริหารสถานศึกษา; การศึกษาเอกชนจังหวัดนราธิวาส

Abstract

The objective of this research aimed 1) To study the level of transformational leadership in a multicultural society 2) To compare the transformational leadership in a multicultural society classified by gender, educational level, and work experience. 3) To compile recommendations regarding transformational leadership in a multicultural society among administrators of private Islamic schools in Mueang District, Narathiwat Province. The sample group consisted of 273 participants in private Islamic schools calculated by Yamane formula. Questionnaire is the

instruments was used of the three sections. Statistics analyzed by mean, standard deviation, t-test, and paired t-test on significant differences are found, a pair-mean test using Scheffe's method was used.

The research findings indicated that: 1) The overall level of transformative leadership in the multicultural society is high. 2) The comparing on gender and educational level, there were no significant differences in the overall results; while work experience, the overall level of transformative leadership in the multicultural society of the administrators showed significant differences in all of four aspects between teachers with less than 5 years of work experience and work experience 15 years or moreover with statistical significance at the .05 level. 3) Suggestions: Administrators Management should plan and set work goals in line with the needs of students and parents. Creating motivation in the workplace can be achieved through friendly approaches or by giving compliments to stimulate staff to work to the best of their abilities. Assignments should be given to staff according to their abilities and responsibilities, encouraging self-improvement

Keyword: Transformative leadership, School administrators, Narathiwat Provincial Private Education

บทนำ

สังคมโลกก้าวเข้าสู่ยุคศตวรรษที่ 21 ส่งผลให้โลกในยุคปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงทำให้องค์กรต่างๆ จำเป็นที่ต้องเรียนรู้และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารการจัดการพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา นำพาประเทศไปสู่ความสำเร็จได้ การศึกษาจึงมีบทบาทต่อการพัฒนาเด็กเยาวชนครอบครัวและประเทศชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งในการพัฒนาคนให้เข้มแข็งพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 การพัฒนาประเทศให้มีความเข้มแข็ง สามารถอยู่ร่วมและแข่งขันกับนานาประเทศได้อย่างมั่นคงต้องอาศัยประชากรที่มีคุณภาพ ความรู้ความสามารถและศักยภาพเพียงพอต่อการสร้างสรรค์ความเจริญในยุคปัจจุบัน ดังคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” (สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ, 2558)

การจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นั้นมีปัจจัยที่น่าสนใจ คือ พหุวัฒนธรรม เนื่องจากในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีความหลากหลายในด้านวัฒนธรรม ประกอบกับกระบวนการพัฒนาแก้ไขปัญหา ยังขาดความร่วมมือของคนในท้องถิ่นมีการพัฒนามุ่งเน้นในเชิงนโยบายและเน้นพัฒนาทางเศรษฐกิจ ขาดการพัฒนาเชิงสังคมที่ต้องทำคู่กัน ทำให้ปัญหาการจัดการศึกษาของรัฐที่ยังไม่สอดคล้องกับบริบทของสังคมพหุวัฒนธรรมคงอยู่และยากต่อการแก้ไขวิธีจัดการศึกษาให้เหมาะสมเพื่อความเข้าใจและความสงบสุขของสังคม การจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษาจึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรมได้ (สิทธิชัย ทองมาก, 2560) การจัดการศึกษาแนวพหุวัฒนธรรม สำหรับประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้จำเป็นต้องเข้าใจและคำนึงถึงบริบททางการเมือง สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ แตกต่างทางวัฒนธรรมและคำนึงถึงความต้องการของคนในท้องถิ่นให้มีโอกาสที่เท่าเทียมกัน เช่น นโยบายของรัฐที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้นแนวทางในการจัดการศึกษาจึงควรทราบสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำคัญ ซึ่งในการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษานั้นจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างความพร้อมในการจัดทำหลักสูตรทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่นต้องมีการกำหนดมาตรฐานเพื่อให้การศึกษา แบบพหุวัฒนธรรมเกิดประสิทธิภาพแนวทางแก้ปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างยั่งยืนคือการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรมศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อม ภาษา ศาสนา วัฒนธรรม มีนโยบายการบริหารจัดการระเบียบวิธีการ หลักสูตรกิจกรรมการเรียนรู้การจิตสภาพแวดล้อม เพื่อสนับสนุนผู้เรียนในสังคมพหุวัฒนธรรมเกิดการเรียนรู้ที่จะยอมรับความแตกต่าง

ทางวัฒนธรรม ไม่มีอคติ ไม่เกิดการแบ่งแยกและเลือกปฏิบัติ ลดความขัดแย้งระหว่างกัน สนับสนุนความเข้าใจและเคารพในความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม โดยเฉพาะการสอนภาษาไทยที่เป็นภาษาพื้นฐานเพื่อความเข้าใจเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่มีความหลากหลาย

ทฤษฎีของแบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio; 1987 : 4) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น แบส กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) แบสเห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือการกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ จะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความไว้วางใจ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตาม พยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กร

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนของผู้บริหารการศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม เป็นประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารสถานศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส โดยจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวน 854 คน (สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองนราธิวาส, 2565)

กลุ่มตัวอย่าง คือครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 11 โรงเรียน จำนวนครูผู้สอน 273 คน โดยใช้สุตรยาแนะและกำหนดเกณฑ์สัดส่วนตามขนาดประชากรจากนั้นทำการสุ่มอย่างง่าย โดยวิธีจับฉลากแบบไม่คืนกลับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) โดยสอบถามเกี่ยวกับเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

- 1.การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.การสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.การกระตุ้นทางปัญญา
- 4.การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส มีลักษณะข้อคำถามแบบปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสาร ตำรา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎี ภาวะผู้นำ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรม แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นแบบสอบถาม ขอคำแนะนำและข้อคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำมากำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์และสร้างเครื่องมือ

2. ร่างแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของแบสและอโวลีโอ ทั้ง 4 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ ประกอบด้วย

- | | | |
|---------------------------------------|-------|-----------------|
| 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | จำนวน | 10 ข้อคำถามย่อย |
| 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | จำนวน | 10 ข้อคำถามย่อย |
| 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | จำนวน | 10 ข้อคำถามย่อย |
| 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | จำนวน | 13 ข้อคำถามย่อย |

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 - 1.00 ตามความเหมาะสม ทั้งนี้จากการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ แต่ละข้อในแบบสอบถามมีค่า 0.67-1.00 ดังนั้นจึงสามารถนำมาใช้ได้ทุกข้อ

4. แบบสอบถามที่มีความความเที่ยงตรงตามเนื้อหาไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน ทำผลการทดลองมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นที่ได้อยู่ที่ระดับ 0.989

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยทำหนังสือเรียนถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อขอความอนุเคราะห์ สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย ซึ่งเป็นครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำนวน 273 ฉบับ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองได้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจคัดเลือกความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีทดสอบค่าทีและทดสอบค่าเอฟ เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปร โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หากพบความแตกต่าง ดำเนินการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส มีผลการวิจัยดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	\bar{X}	SD	ระดับ	ลำดับที่
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.87	0.25	มาก	4
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.90	0.24	มาก	3
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.94	0.23	มาก	2
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	3.96	0.21	มาก	1
รวมเฉลี่ย		3.92	0.23	มาก	

จากตารางที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.21$) รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.23$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.24$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.25$)

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร	เพศ				t	Sig.
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.02	0.70	3.78	0.64	2.818	0.346
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.06	0.73	3.81	0.74	2.692	0.949
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.09	0.68	3.85	0.77	2.579	0.147
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.11	0.70	3.88	0.71	2.601	0.744
รวมเฉลี่ย		4.07	0.70	3.83	0.72	2.673	0.547

จากตารางที่ 2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกระดับการศึกษา

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร	ระดับการศึกษา						F	Sig.	คู่ที่ต่างกัน
		ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี				
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD			
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.07	0.91	3.86	0.66	4.28	1.02	1.42	0.24	-
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.08	1.10	3.89	0.73	4.46	0.73	1.73	0.18	-

3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.06	1.04	3.93	0.73	4.54	0.55	1.80	0.17	-
4.	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.19	0.97	3.94	0.71	4.60	0.48	2.59	0.08	-
รวมเฉลี่ย		4.10	1.00	3.91	0.71	4.47	0.70	1.89	0.17	-

จากตารางที่ 3 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ด้านที่	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน								F	คู่ต่างกัน
		น้อยกว่า 5 ปี		5 - 10 ปี		11 - 15 ปี		15 ปีขึ้นไป			
		(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)		
		\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1	ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.10	0.30	3.98	0.51	3.94	0.59	3.64	0.88	6.04*	(1,4)
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.18	0.32	4.04	0.61	4.03	0.73	3.60	0.89	8.92*	(1,4)
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.14	0.35	4.12	0.65	3.98	0.61	3.68	0.94	6.74*	(1,4)
4	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.16	0.38	4.15	0.59	4.10	0.62	3.64	0.87	10.81*	(1,4)
รวมเฉลี่ย		4.15	0.34	4.01	0.59	4.01	0.64	3.64	0.90	8.13*	(1,4)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ที่แตกต่างจากครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป ส่วนครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานช่วง 5-10 ปีและ 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการประมวลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส มีรายละเอียดดังนี้

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครอง และผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน สามารถทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่อง เป็นที่ยอมรับของผู้ปกครองและชุมชน

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชย เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และควรมีการจัดทัศนศึกษาออกสถานที่อย่างสม่ำเสมอหรือจัดกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการอบรม สัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างสถาบัน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้บุคลากรตรงตามความถนัดของแต่ละคนมากที่สุด และควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมืองจังหวัดนราธิวาส นำมาอภิปรายตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีศักยภาพและประสิทธิ ภาพทางการบริหาร โดยใช้การเรียนรู้และประสบการณ์ในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง มีอุดมการณ์ในการทำงาน ที่ต้องการให้โรงเรียนเกิดการพัฒนา นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนากระบวนการทำงานของครูหรือบุคลากรภายในโรงเรียนและชุมชน มีการกระตุ้นและส่งเสริมศักยภาพของครูหรือบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีความรับผิดชอบและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี จนสามารถสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559) ได้กล่าวถึงระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ระบุว่าผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของครูและปรับปรุงสภาพของโรงเรียนให้ดีขึ้น ด้วยการที่ผู้นำกระตุ้นทางปัญญากับครูทำให้ครูเคารพ และเกิดคาดหวังพัฒนาความสามารถของครูไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น โดยไม่หวังเพียงผลตอบแทนส่วนตัวเป็นสำคัญแต่มุ่งส่งเสริมครูในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม จนงานบรรลุเป้าหมายสร้างความภาคภูมิใจมุ่งมั่นที่จะยกระดับความรู้ ความสามารถการปฏิบัติงานและคุณธรรมของครูให้สูงขึ้น และมีภาวะผู้นำในตนเองนำไปสู่การปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความตระหนักรู้ในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมทั้งมีคุณธรรมและจริยธรรมมีการวางแผนการทำงานที่ดีและมุ่งสัมพันธ์รายบุคคลกระจายอำนาจให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในสังคมพหุวัฒนธรรมไปยังผู้ร่วมงานและชุมชน มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับสถานการณ์ในสังคมพหุวัฒนธรรม ทำงานอย่างเป็นระบบ มีการประชุมก่อนการทำงาน สื่อสารใช้คำพูดและการกระทำที่ให้แก่กำลังใจผู้เข้าร่วมงาน และสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้ตื่นตัว มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในสังคมพหุวัฒนธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของอาซิซ๊ะ ยีหะมะ (2560) ได้กล่าวถึงการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยัง

ครูได้ มีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการหรือเป็นระบบ และปฏิบัติตนเป็นที่ยอมรับและเชื่อมั่นศรัทธา มีความตั้งใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ให้ความเชื่อมั่นว่าครูจะสามารถทำงานที่มอบหมายได้สำเร็จ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกถึงคุณค่าของงาน และการทำงานเพื่อส่วนรวม ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองในรูปแบบ ต่าง ๆ เติบโตตามศักยภาพ เช่น การเข้ารับการอบรมการศึกษา แสดงความชื่นชมผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานแม้มีข้อผิดพลาดบ้าง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้า กล้าคิด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องในสังคมพหุวัฒนธรรมให้ตื่นตัวและสร้างโอกาสให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของชมพูพูนทุ มหิทธิ (2559) ได้กล่าวถึงการสร้างแรงบันดาลใจว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นให้ครูมีความตั้งใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความสามารถ สร้างเจตคติความที่ตีคิดในแง่บวกและสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่วางไว้ ให้แรงเสริมเมื่อครูปฏิบัติงานสำเร็จและให้กำลังใจ พร้อมให้คำแนะนำสำหรับผู้ที่เกิดความผิดพลาดในการทำงาน และผู้บริหารโรงเรียนให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของครูในทุกขั้นตอนของการทำงาน

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานและกำกับติดตาม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็น ความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ใช้สถานการณ์ที่เป็นปัญหา กระตุ้นความคิดเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ และร่วมกันแก้ปัญหา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในสังคมพหุวัฒนธรรมมอบหมายงานใหม่ ที่ท้าทายความสามารถผู้ร่วมงานสอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร พูลพิพัฒน์ (2560) ได้กล่าวถึงการกระตุ้นทางปัญญาไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนสามารถกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม ให้กำลังใจกัน ยกย่องและชมเชยครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารโรงเรียนมีการกระตุ้นให้พูดตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์โดยผู้ตามมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่เข้าถึงได้ง่ายและสื่อสารอย่างเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับผู้ร่วมงานในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อปรับปรุงและแก้ไขการทำงาน ปฏิบัติงานในลักษณะของการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีการกระจายอำนาจ โดยการมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานมีการปฏิบัติงานอย่างอิสระและคล่องตัว จัดกิจกรรมให้ผู้ร่วมงานและชุมชนมีการพบปะสังสรรค์ในบรรยากาศผ่อนคลาย ให้สอดคล้องกับสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้ร่วมงานแต่ละคนโดยยังคงหลักการการทำงานที่เหมาะสมได้สอดคล้องกับงานวิจัยของอุทุมพร จันทร์สิงห์ (2561) ได้กล่าวถึงความคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไว้ว่า ผู้บริหารต้องคำนึงใส่ใจถึงความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล ให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการสนับสนุนหาแนวทางส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นด้วยการใส่ใจโดยคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล เป็นที่เลี้ยงคอบให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานให้พัฒนาตนเอง โดยเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมและให้ความสนใจกับการหาทางตอบสนองความต้องการ ความก้าวหน้าและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงานผู้ร่วมงาน

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอุมาวดี วัฒนชนะกุล (2560) ที่ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 ผลที่ได้คือภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามตัวแปรเพศ ภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก สกาวเดือน ศิริรัตน์ (2561) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทราบถึงความแตกต่างของผู้ได้บังคับบัญชา ทราบจุดเด่น จุดด้อย ของผู้ตามและให้ความสนใจในความต้องการ และความเจริญก้าวหน้าของผู้ตาม คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลด้วยความสัมพันธ์ สนใจ ดูแล เอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลอย่างใกล้ชิด ด้วยบรรยากาศการสนับสนุนผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีจันทร์ สามงามพุ่ม (2559) ครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ในกลุ่มเครือข่ายบางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานของงานวิจัย ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผุสดี จิรนากุล (2562) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ามาพูดคุย ปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเอง และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน คอยเป็นที่เล็งและเป็นที่ปรึกษา คอยช่วยเหลือ ชี้แนะ สนับสนุนอยู่เสมอ เอาใจเขามาใส่ใจเราและคำนึงถึงความต้องการเป็นรายบุคคลสิ่งเหล่านี้จะทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้สึกว่าผู้บริหารคอยเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และนำไปสู่การนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ประสบผลสำเร็จ

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของมะสุกรี ตายะกาเร็ง (2565) ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา ผลที่ได้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน จะมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ซูไอตา สามะแอ (2561) ได้กล่าวว่า ผู้สอนที่ประสบการณ์ทำงานมากมีโอกาสที่เกี่ยวข้องสัมผัสกับการทำงานของผู้บริหารมากกว่าหรือจากการได้ร่วมงาน การประสบพบเห็น การสังเกตทำให้สามารถตอบแบบสอบถามได้ชัดเจน โดยการรวบรวมเอาประสบการณ์ที่ได้พบเจอนั้น มาเป็นประโยชน์มาแสดงออกถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารมากกว่าผู้สอนมีประสบการณ์น้อย

สรุปผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมาคือด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในอำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาสจำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร ภาพรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทั้ง 4 ด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหาร มากกว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไปในทั้ง 4 ด้าน ในส่วนของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-10 ปี และ 11-15 ปี จะไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยของมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมและยุติธรรม ร่วมปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานและชุมชนด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ อดทนเพื่อส่วนรวม ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานได้ตรงตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ตามเวลาที่กำหนด
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรใช้คำพูดชักจูงให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรู้สึกต้องการทำงานและต้องการไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและกล้าที่จะนำเสนอให้เกิดการปฏิบัติเป็นรูปธรรม ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานเกิดแนวคิดในการทำงานใหม่ ๆ ในสังคมพหุวัฒนธรรม
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารควรไว้วางใจและมอบอำนาจการตัดสินใจให้ฝ่ายงานต่างๆ ตามขอบข่ายงาน และติดตามงานเสมอ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย รวมถึงการวางแผนอนาคตในสังคมพหุวัฒนธรรม ผู้บริหารควรให้คำแนะนำหรือชี้แนะแนวทางการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงาน มีการติดตามงานเสมอ
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ควรดูแลเอาใจใส่ความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพของผู้ร่วมงานทุกคน และมอบหมายหน้าที่ให้ตรงตามความรู้ความสามารถหรือความถนัดของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการค้นคว้าอิสระไปใช้ครั้งต่อไป

เพื่อประโยชน์สำหรับการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไปในอนาคต ผู้วิจัยขอเสนอแนะเพื่อการศึกษาค้นคว้า ในการค้นคว้าอิสระครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในรูปแบบวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์และครบถ้วนมากขึ้น
2. ควรศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยศึกษาด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในสังคมพหุวัฒนธรรมของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา บุญช่วย. (2561). การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดตราด จันทบุรี และระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2550). คู่มือดำเนินการพัฒนา หลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับครูและศึกษานิเทศก์. กระทรวงศึกษาธิการ.
- จรูณี แก้วเอี่ยม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ยะลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- _____ (2557). เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา : ชานเมือง.
- เขษิณีร์ แสงสุข. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชมพูนุท มีหิรัญ. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต3. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาลีฮะห์ ตะแข็ง. (2555). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นราธิวาส. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ซูไอตดา สามะแอ. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- ธนากร พูลพิพัฒน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนพนาลัยพิทยาคาร อำเภอพนาลัยจังหวัดชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผุสดี จิรนากุล. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา.
- มะสุกรี ตายะกาเร้ง. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- รัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงาน. (2558). ทิศทางการดำเนินงานด้านการศึกษา. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/websm/2015/jan/003.html>. (2558, พฤศจิกายน 28).
- ศรีจันทร์ สามงามพุ่ม. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในกลุ่มเครือข่าย บางพลี 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี. ฉบับที่ 3
- สกาเวเดือน ศิริรัตน์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- สิทธิชัย ทองมาก. (2560). กลยุทธ์การบริหารงานวิชาการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาในสังคมพหุวัฒนธรรม สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอเมืองจังหวัดนครราชสีมา. (2565). *ทำเนียบบุคลากรอำเภอเมือง* : นครราชสีมา.
- อาชีวะ ยีหะมะ. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายธารามิตร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1. การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- อุทุมพร จันทร์สิงห์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงาน เป็นทีมในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- อุมาวดี วัฒนะกุล. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 อำเภอเมืองยะลา จังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.*
- Bass, B, Waldman, D, Avolio, B, and Bebb M. (1987). *Transformatioal Leadership and The Falling Dominoes Effect.* Group and Organization Studies. 12(1) : 73-87.
- Cohen, J. and Uphoff. (1977). *Rural Development Participation : Concept and Measures for Project Design Implementation and Evaluation.* London : Rural Development Center : Cornell University.
- Fleur Kappen. (2010). *How leadership-styles contribute to employees' intrinsic and ectrinsic motivation.* Netherlands: Tiburg University.
- Kuhnert, K. W., and Lewis. (1987). *Transational and transformation leadership : A constructive developmental analysis.* Academy of Management Review.12(n.d) : 648-657.

