

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
จังหวัดปัตตานี**

**Transformation Leadership on Personal Administration of Islamic Private School
Administrators in Pattani Province**

มุนาดียา วาบา
Munadiya Vaba

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา อำเภอเมือง จังหวัดยะลา 95000
Faculty of Education, Yala Rajabhat university, 133 Tesaban 3 Road, Muang District, Yala Province 95000. Thailand
Corresponding Author, e-mail: monadiyavaba@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (2) ศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร (3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร (4) เปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร (5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล (6) ประมวลข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ในปีการศึกษา 2558 จำนวน 372 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) หากพบความแตกต่างเปรียบเทียบพหุด้วยวิธีการเชฟเฟ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารควรกำหนดขั้นตอนการสรรหาบุคคลเป็นระบบ การสรรหาด้วยความยุติธรรม ควรเสนองบประมาณในการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Abstract

This study aims to 1) study the transformational leadership of the executive, 2) study the administrator of the executive, 3) compare the transformational leadership 4) compare the administration of administrators as perceived by teachers of Islamic Private School in Pattani province 5) study the relationship between the transformational leadership and personal administration and 6) evaluate the suggestions of transformational leadership and personal administration. The samples in this study were 372 teachers who are teaching in Islamic Private School in Pattani province, academic year 2016. Questionnaire was introduced to use in this study. Statistical package analysis included percentages, means, standard deviations, t-test and F-test. The differences will be examined by Scheffe's method. The transformational leadership of the executive as perceived by teachers of Islamic Private School in Pattani Province was at a high level. The personal administration of the executive as perceived by teachers of

Islamic Private School in Pattani Province was at a moderate level. The comparison results of transformational leadership of the executive as perceived by teachers of Islamic Private School in Pattani Province according to gender, age, education and working experiences were the same. The comparison results of personal administration of the executive as perceived by teachers of Islamic Private School in Pattani Province according to gender, age, education and working experiences were the same. The results of relationship between the transformational leadership and personal administration of the executive of Islamic Private School in Pattani Province according to found that the relationship was positive. The suggestions of evaluation of transformational leadership and personal administration found that the executive should decide morally and ethically, The personal administration of the executive suggestions found that the executive should define the personnel recruitment system. The procedures should be fair.

Keywords: Personnel management, Transformational leadership, Islamic private school

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาชีวิตคน สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อหนุนการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ด้านของประเทศ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงามทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม การศึกษาจึงเป็นความจำเป็นของชีวิตอีกประการหนึ่ง นอกเหนือจากความจำเป็นทางด้านที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่มและยารักษาโรคแล้ว เป็นปัจจัยที่จะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ด้านของชีวิต โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา ย่อมต้องจัดการศึกษาให้มีคุณภาพที่สุด การศึกษาจึงมีความสำคัญและได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ตามมาตรา 49 ระบุไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” การบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการในการบริหารจัดการศึกษาได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทุกฝ่าย (Ministry of Education, 2007) โดยกำหนดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และงานบริหารงานบุคคล ทั้งนี้งานด้านบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของทุกองค์การให้เกิดประสิทธิภาพ (Pongsriwat, 2005) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ปีการศึกษา 2557 (Office of the Private Education Pattani Province, 2014) จะพบว่า ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งสามระดับมีผลการทดสอบอยู่ในระดับน้อย โดยชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ย 38.74 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ค่าเฉลี่ย 35.82 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ค่าเฉลี่ย 26.06 ตามลำดับ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี ส่วนหนึ่งมาจากความสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารเองในโรงเรียนด้วย การบริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนับเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน บุคลากร ตลอดจนประชาชนในชุมชนที่จะต้องร่วมกันดำเนินงานของโรงเรียนให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู และระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูโดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (Usin, 2013)

ดังนั้นองค์ประกอบของการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการสร้างวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา การกระตุ้นการใช้ปัญญา การสนับสนุนดูแลผู้ตามรายบุคคลการเป็นสัญลักษณ์ของค่านิยมและการปฏิบัติทางวิชาชีพ การแสดงออกถึงความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานในระดับสูง การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สามารถรองรับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของโรงเรียน กำหนดวิธีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน การสนับสนุนต่อการจัดการเรียนการสอน การกำกับดูแลกิจกรรมต่างๆของสถานศึกษา การเน้นการทำงานร่วมกับชุมชน การเป็น “ผู้นำของผู้

เรียนรู้ การเป็นผู้นำทางคุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำที่มีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ หากผู้บริหารสามารถวางแผนด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการธำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน (Sampowinn, 2010) ด้วยการนำหลักการมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 9 ด้านคือ 1) ด้านบุณยบารมี (Charisma) 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual stimulation) 3) ด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล (Individualized consideration) 4) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration motivation) 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems thinking) 6) ด้านการเรียนรู้เป็นทีม (Team learning) 7) ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม (Shared vision) 8) ด้านแบบจำลองความคิด (Mental models) 9) ด้านความรอบรู้แห่งตน (Personal mastery) นับเป็นเรื่องน่าสนใจไม่น้อยต่อผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี โดยเฉพาะการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ที่เจาะจงเฉพาะค่อนข้างใหม่ทั้งยังไม่มีงานวิจัยที่เจาะจงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี และแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามทั่วประเทศ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี
5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี จำนวน 372 คน คำนวณโดยใช้สูตรยามาเน่ (Yamane, 1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสัดส่วนของประเภทบุคลากร ในสถานศึกษา และทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีเจาะจงโรงเรียนที่มีขนาดกลางและขนาดใหญ่ (Pongwichai, 2007)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามผ่านการทดลองใช้โดยการตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .856 ค่าความเชื่อมั่นด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเท่ากับ .874 ค่าความเชื่อมั่นด้านการบริหารงานบุคคลเท่ากับ .845 แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไป และข้อมูลสภาพโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อความจำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีข้อความจำนวน 65 ข้อ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเกอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีข้อคำถามจำนวน 28 ข้อ แบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ (Linker's Rating Scale) โดยผู้ศึกษาค้นคว้ากำหนดค่าน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับโครงสร้างหลักของเนื้อหา (IOC)

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตามวิธีครอนบาค (Cronbach)

1.2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.4 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5 ค่า Anova (t-test, F-test)

1.6 ค่าสหสัมพันธ์พหุ (Scheffe)

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติจำนวน และร้อยละ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี วิเคราะห์โดยใช้สรุปเป็นความเรียง

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารตามทัศนคติของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้สถิติ Anova (t- test และ F – test)

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ใช้การเปรียบเทียบพหุด้วยวิธีการเชฟเฟ (Schaffe's Method)

ผล

1. ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	4.09	0.80	มาก	1
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.02	0.81	มาก	2
ด้านบุณยบารมี	3.89	0.74	มาก	3
ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	3.79	0.89	มาก	4
ด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล	3.69	0.83	มาก	5
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	3.52	0.96	มาก	6
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	3.50	0.84	มาก	7
ด้านแบบจำลองความคิด	3.33	1.75	ปานกลาง	8
ด้านความรอบรู้แห่งตน	3.09	1.37	ปานกลาง	9
รวม	3.65	0.99	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.02$) และด้านบุณยบารมี ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความรอบรู้แห่งตน ($\bar{X} = 3.09$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 2 ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม

การบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.17	0.50	ปานกลาง	1
2. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร	3.09	0.59	ปานกลาง	2
3. ด้านการให้พ้นจากงาน	3.05	0.52	ปานกลาง	3
4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	2.95	0.62	ปานกลาง	4
รวม	3.03	0.56	ปานกลาง	

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการสรรหาบุคลากร ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ($\bar{X} = 3.09$) และด้านการให้พ้นจากงาน ($\bar{X} = 3.05$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ($\bar{X} = 2.95$)

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	2.61	1.53	2.88	1.39	-.89	0.38
2. ด้านการจํารักรักษาบุคลากร	3.20	1.14	3.41	0.93	-1.02	0.04*



ตารางที่ 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	เพศ				t	Sig
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร	2.93	1.44	3.52	1.32	-2.10	0.31
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	2.93	1.31	3.36	1.21	-1.67	0.10
รวม	2.92	1.36	3.29	1.21	-1.420	0.263

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตาม เพศ โดยภาพรวมด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านการให้พินิจจากงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการดำรงรักษาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	อายุ						F	Sig	คู่ที่แตกต่าง
	ต่ำกว่า 30 ปี		30-40 ปี		41 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.89	1.20	4.10	1.20	2.64	1.39	-7.76	0.44	-
2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	3.75	1.17	3.74	1.34	3.39	1.03	0.03	0.97	-
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร	3.43	1.17	3.26	1.40	3.68	1.33	0.56	0.58	-
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	3.11	1.13	2.70	1.38	3.75	1.17	1.40	0.17	-
รวม	3.55	1.17	3.45	1.33	3.37	1.23	0.308	0.540	

จากตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านการให้พินิจจากงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา						F	Sig	คู่ที่ แตกต่าง
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	2.81	1.51	2.58	1.50	3.42	0.79	1.66	0.19	-
2. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	3.41	0.95	3.32	1.12	3.08	0.79	0.43	0.65	-
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร	3.06	1.37	3.45	1.42	3.00	1.35	1.03	0.36	-
4. ด้านการให้พินิจจากงาน	3.13	1.26	3.30	1.26	2.75	1.29	0.97	0.38	-
รวม	3.10	1.27	3.16	1.33	3.06	1.06	1.023	0.395	

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหาร	ประสบการณ์การทำงาน						F	Sig	คู่ที่ แตกต่าง
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11 ปีขึ้นไป				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	4.22	1.16	3.98	1.23	3.83	1.19	0.59	0.55	-
2. ด้านการจํารักรักษาบุคลากร	3.75	1.30	3.85	1.28	3.25	1.29	1.07	0.35	-
3. ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ของบุคลากร	3.50	1.30	3.23	1.37	3.17	1.34	.49	0.61	-
4. ด้านการให้พ้นจากงาน	2.72	1.17	2.91	1.43	2.67	1.23	0.28	0.75	-
รวม	3.55	1.23	3.49	1.33	3.23	1.26	0.608	0.565	

จากตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านการให้พ้นจากงาน ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ตารางที่ 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การบริหารงานบุคคล				รวม
	ด้านการสรรหาบุคลากร	ด้านการดำรงรักษาบุคลากร	ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ของบุคลากร	ด้านการให้พ้นจากงาน	
1. ด้านบุคลิกภาพ	0.656**	0.894**	0.466**	0.446**	0.616**
2. ด้านการพิจารณาถึงแต่ละบุคคล	0.593**	0.705**	0.563**	0.833**	0.674**
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.635**	0.750**	0.680**	0.694**	0.690**
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.593**	0.636**	0.508**	0.435**	0.543**
5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	0.765**	0.576**	0.658**	0.540**	0.635**
6. ด้านการเรียนรู้เป็นทีม	0.658**	0.496**	0.465**	0.457**	0.519**
7. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม	0.646**	0.599**	0.665**	0.439**	0.587**
8. ด้านแบบจำลองความคิด	0.707**	0.560**	0.496**	0.550**	0.578**
9. ด้านความรอบรู้แห่งตน	0.677**	0.460**	0.547**	0.566**	0.563**
รวม	0.659**	0.631**	0.539**	0.529**	0.600**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.600$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำด้าน การกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด ($r=0.690$)

5. ประมวลข้อเสนอแนะข้อเสนอแนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ผู้บริหารควรตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลตามมาทางด้านศีลธรรมและจริยธรรมผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อ และ ค่านิยม มีความถี่สูงสุดเท่ากับ 15 รองลงมาคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม สนับสนุนให้มีการคิดแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ๆ มีความถี่เท่ากับ 10 นอกจากนี้ ผู้บริหารควรแสดงความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ครูเรียนรู้จากความสำเร็จ และความผิดพลาดในอดีตเพื่อเป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน มอบหมายงานที่เหมาะสม ให้ครูมีส่วนร่วมกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการคิดวางแผน ปฏิบัติงาน และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองสู่เป้าหมาย กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากร ความเป็นธรรม มีความถี่ 8 ลำดับ

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี เป็นรายด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพศาล แสนยศบุญเรือง (Sanyotbunruaeng, 2006) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับพฤติกรรมมาก ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยภาพรวมการปฏิบัติสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าทุกข้อที่มีระดับพฤติกรรมมากโดยด้านการกำหนดนโยบายมุ่งสู่การปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพพบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์ระดับสูง

2. ผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย ไชยคำภา (Chaikampha, 2008) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒน์ เนสะและ (Nasalee, 2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดสตูล พบว่า ทัศนะของบุคลากรที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ต่างกันโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการมีเป้าหมายมีอุดมการณ์ ส่วน ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวันชาวีรา เบญลาเตะ (Binlateh, 2003) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดนราธิวาส โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (Moonmai, 2011) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ

ประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้านของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยมีความสัมพันธ์ตามลำดับดังนี้คือ การสร้างบารมี การกระตุ้นขวัญปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลตามลำดับ

สรุป

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี เป็นรายด้านและภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ พบว่า ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านบุญบารมี ส่วนระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือด้านการสรรหาบุคลากร รองลงมาคือด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร และด้านการให้พ้นจากงาน ตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ตามตัวแปร เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมพบว่ามีค่าสัมพัทธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีข้อเสนอแนะด้านการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรแสดงอุดมการณ์ ความเชื่อ และ ค่านิยมคำนึงถึงผลทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ในการบริหารงานแก่ผู้ใช้อย่างมีคุณภาพ
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานทุกคนเท่าเทียมกันอย่างยุติธรรม
3. ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างสร้างสรรค์
4. ผู้บริหารไม่ควรกำหนดมาตรฐานในการทำงานสูงเกินไป
5. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูมีการทำงานเป็นทีม มีการระดมความคิดในการปฏิบัติงาน
6. ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจและมอบหมายงานที่เหมาะสม ให้ครู
7. ผู้บริหารควรประชุมครูเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหาอุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาหน่วยงาน

อย่างสม่ำเสมอ

8. ผู้บริหารควรดำเนินการให้ครูร่วมกันกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด/วางแผน/ปฏิบัติงาน/ประเมินการปฏิบัติงาน
9. ผู้บริหารควรมีกำหนดขั้นตอนการสรรหาบุคคลเป็นระบบ ไม่ลำเอียง
10. ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรมอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกับ

2.2 ควรทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาเรื่องปัญหาการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี เพราะที่ผ่านมาการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานบุคคลมีน้อยมาก



เอกสารอ้างอิง

- Binlath, W. (2003). *Relationship between Administrative Skill and Performance According to Personnel Administration Process of the Elementary School Administrators in Changwat Narathiwat*. Master of Education. Master of Education Norwich branch administration and management of Islamic studies, Prince of Songkla University.
- Chaikampha, C. (2008). *The relationship between the leadership of changes of school administrators with the effectiveness of school under Nong Khai Educational Service Area*. Dissertation of Educational Administration. Udon Thani Rajabhat University.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Ministry of Education. (2007). *The basic education of the legal entity*. Bangkok: Office of Chulalongkorn University.
- Moonmai, K. (2011). *Relationships Between Transformational Leadership of School Administrators and Teaching Efficiency of the Teachers Under the Office of Pathumthani Primary Educational Service Area 1*. Dissertation of Master of Education, Program in Technology Educational Administration, Rajamangala University of Technology.
- Nasalee, W. (2011). *Transformational Leadership of Administrators as Perceived by Islamic Private School Personnel in Satun Province*. Dissertation of Master of Education, Master of Education, Program in Administration and Management of Islamic Studies, Prince of Songkla University.
- Office of the Private Education Pattani Province. (2014). *Results of national tests basic (O-Net) year 2557*. The quality and standard of education. Office of the Private Education Pattani Province
- Pongwichai, S. (2007). *The statistical analysis by computer*. (Edition 22). Bangkok: Chulalongkorn University Press.
- Pongsriwat, S. (2005). *Leadership Theory and Practice: Art and Science to complete leadership*. Chiang Rai: Chiang Rai Rajabhat University
- Sanyotbunruaeng, P. (2006). *The behavioral leadership of changes conditions of administrator that correlation with professional leadership of private school administrators, KhonKaen Province*. Dissertation of Master of Education, KhonKaen University.
- Sampowinn, S. (2010). *The relationship between the leadership of changes of school administrator with the Organization of Learning of school under Ratchaburi Educational Service Area2*. [Online]. On March 14, 2015. from: <http://saithammachannetwork.blogspot.com/>
- Usin, N. (2013). *Relationship between Teachers' Perceptions of Administrator Transformational Leadership and Teacher Commitment in Pattani's Islamic Private Schools*. Master of Education Norwich branch administration and management of Islamic studies, Prince of Songkla University.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper and Row.