

บทความวิจัย

การพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

นิรันดร์ ชันธิวิธิ*

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทยเป็นการ วิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย 2) เพื่อตรวจสอบ และยืนยันองค์ประกอบของภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย และ 3) เพื่อนำเสนอกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บที่เหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการนำไปใช้บริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัยพบว่า

1. องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย มี 4 องค์ประกอบคือ 1) องค์ประกอบด้านการบริหารจัดการ 2) องค์ประกอบด้านการมีอำนาจบารมี 3) องค์ประกอบด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ 4) องค์ประกอบด้านการอบรมสั่งสอน โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำในองค์ประกอบมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. กระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย ประกอบด้วยขั้นตอนการพัฒนา 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ขั้นตอนที่ 2 ปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการรายบุคคล ขั้นตอนที่ 3 ปฏิบัติตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการรายบุคคล ขั้นตอนที่ 4 ประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

3. ผลการตรวจสอบความเหมาะสม และประเมินความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทยไปใช้ พบว่า กระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทยมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการนำไปใช้ระดับมากที่สุดทุกข้อ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, คอเต็บ, การบริหารมัสยิด

* อ.ม.(ศาสนาเปรียบเทียบ) อาจารย์ประจำสาขาวิชาสหวิทยาการอิสลาม มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

RESEARCH

Development of Leadership for Khateeb in Mosque Administration of Thailand*Nirun Khuntavithi****Abstract**

The purpose of this mixed method research was to analyze the components of the characteristics of leadership for Khateeb in Mosque administration of Thailand in order to develop the process off development of leadership for Khateeb in Mosque administration of Thailand and also in order to evaluate the appropriateness and possibilities in using the process of development of leadership for Khateeb in Mosque administration of Thailand.

The subjects of the study comprised 140 Khateeb in Mosque administration in suburban area, consisting of 3 provinces such as Pathum Thani, Nonthaburi, and Samut Prakan and 13 experts which were best practices in Mosque administration. The data were collected by questionnaire, and focus group which was descriptive research, the statistics used for analysis were percentage, mean and standard deviation.

The findings of the study were as follows:

1. The components of leaderships of Administration Khateeb in Mosque administration of Thailand consisted of 1) characteristic of the managerial leader, 2) characteristic of the inspirational motivation, 3) characteristic of the charismatic leader, and 4) characteristic of the instructional leader. The samples of the study rated these factors at the "high" level.

2. The proposed process for the development of leadership of Khateeb in Mosque administration of Thailand consisted of the 4 development steps: the first step was concerned with the building of knowledge and understanding about instructional leadership. The second step was concerned with the formulation of the individual development plan. The third step was concerned with implementation of the individual development plan. And the fourth step was concerned with the evaluation of the characteristics of leadership of the participants involved.

3. The proposed process was rated at "high" level.

Keyword: Leadership, *Khatib*, Mosque Administration

* M.A.(Comparative Religions) Lecturer, Islamic Interdisciplinary, Ayutthaya Rajabat University

บทนำ

ในโลกแห่งวิทยาการข้อมูลข่าวสาร นักวิชาการด้านศาสนาเปรียบเทียบได้ตั้งข้อสังเกตด้วยความฉงนและชื่นชมถึงความสำเร็จของศาสนาอิสลาม ในการสร้างเสริมความสามัคคีและความมั่นคงในการอนุรักษ์หลักศรัทธาและวัฒนธรรมของประชาคมมุสลิม (Ummah) เอาไว้อย่างต่อเนื่อง ตลอดประวัติศาสตร์ที่ยาวนานของอิสลาม นักวิชาการได้พยายามศึกษาวิจัย เพื่อหาสาเหตุของความมีพลวัตรที่ทรงพลังของอารยธรรมของอิสลาม ผลแห่งความพยายามของนักวิชาการเหล่านั้น เริ่มปรากฏชัดเจนมากขึ้น ในพิธีละหมาดประจำวันศุกร์ ซึ่งปกติจะกระทำกันที่มัสยิด ผู้เทศนาอบรมสั่งสอน ที่เรียกกันโดยทั่วไปในภาษาไทยว่า คอเต็บ

คุฏบะห์ เป็นคำภาษาอาหรับ มาจากรากศัพท์ เคาะฎบะ แปลว่า "พูด" คุฏบะห์ยุมอัต คือ การเทศนาสั่งสอน เป็นบัญญัติทางศาสนาในนิติศาสตร์อิสลาม ซึ่งมุสลิมทุกชุมชนทั่วโลกยึดถือปฏิบัติสืบต่อกันมาจนกลายเป็นสถาบัน (Institution) ตั้งแต่ยุคของศาสดามุฮัมมัดจนถึงปัจจุบัน ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญแก่ภาวะผู้นำของ คอเต็บ ผู้แสดงธรรม เนื่องจากสถาบันคุฏบะห์ทำหน้าที่ให้การศึกษาแก่มวลชนอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง ทั้งโดยหลักศาสนาและข้อเท็จจริงที่ปรากฏในสังคมมุสลิมทั่วโลก โดยที่ คอเต็บ เป็นกลไกหลักแห่งการเรียนรู้ของชุมชนที่เป็นมาตรฐานตายตัวแล้ว บทบัญญัติคุฏบะห์ยังมีส่วนยืดหยุ่นให้ผู้ทำการคุฏบะห์ประยุกต์หรือขยายความบทบัญญัติของศาสนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของชุมชน เพราะฉะนั้น ภาวะผู้นำของคอเต็บจึงมีความสำคัญต่อการจัดการและการถ่ายทอดความรู้สู่ชุมชน ซึ่งมีผลเป็นศูนย์กลางภายใต้บริบททางสังคมและวัฒนธรรมการเมือง การปกครองของสังคมที่เป็นพื้นฐานของคุฏบะห์ในแต่ละชุมชน หัวใจของพลังร่วมที่ผลักดันขับเคลื่อนกระบวนการวิวัฒนาการแห่งอารยธรรมอิสลาม คือมิมบร หรือธรรมาสน์ อันหมายถึงฐานที่ยืนสำหรับอิหม่าม หรือคอเต็บ หรือบุคคลใดก็ตามที่ทำหน้าที่เรียกร้องตักเตือน และเชื้อเชิญมนุษยชาติสู่ความดี ความยำเกรง (al-Birri wa al-Taqwa) ความศรัทธาต่อพระผู้เป็นเจ้า อันหมายถึงคุณความดีและแบบฉบับอันประเสริฐของศาสดามุฮัมมัด (คือลข)

บทบาทของมิมบร ที่เห็นได้ชัดคือบทบาทของวันศุกร์ อันเป็นวันแห่งการทำพิธีละหมาดร่วมกันของประชาชาติมุสลิมในทุกชุมชนทั่วโลก ความสนใจของมุสลิมทุกคน ทุกชีวิตจะมุ่งไปที่สถาบันแห่งมิมบร เพื่อทราบข่าวคราวของพี่น้องมุสลิมทั่วโลก คำสั่งและการเรียกร้องให้กลับคืนสู่หนทางแห่งความถูกต้องเที่ยงธรรม ความยำเกรง การสรรเสริญในพระกรุณาแห่งพระผู้เป็นเจ้า ตลอดจนความชื่นชมอำนวยพรแด่ศาสดามุฮัมมัด (คือลข) ศุกร์แล้วศุกร์เล่า สัปดาห์แล้วสัปดาห์เล่า จนกลายเป็นสายธารที่ต่อเนื่อง เป็นเสมือนน้ำทิพย์ที่ขลิบใจชาวมุสลิมทุกระดับชั้น ทุกอาชีพ ทุกชาติพันธุ์ ให้ตระหนักด้วยภาระหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งต่อตนเองและผู้ร่วมศรัทธา ตลอดจนประชาชาติอื่นๆ ในประชาคมโลกทั้งมวล เพราะการพัฒนา การเปลี่ยนแปลง การปรับตัวให้ทันกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของโลกจะสำเร็จลงได้ก็ด้วยการกระตุ้นเตือนของบุคคลที่มีสิทธิ มีอำนาจในการใช้สถาบันมิมบรในทุกมัสยิดทุกหมู่บ้าน ทุกชุมชนของโลกมุสลิม ผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่จะยืนบนมิมบร หรือธรรมาสน์ แห่งสังคมมุสลิมจะต้องเป็นทั้งผู้พิทักษ์ เป็นผู้นำความเปลี่ยนแปลง หรือที่นักสังคมวิทยาเรียกว่า (Agent of Change) คือผู้ริเริ่มแนวความคิดวิธีปฏิบัติ การมองการวิเคราะห์ปัญหาตลอดจน การนำวิธีแก้ปัญหามาใหม่ ๆ จากประสบการณ์ของชุมชนอื่น ประชาชาติอื่น และอารยธรรมอื่นๆ (Best Practices) ยิ่งสังคมมุสลิมเริ่มแปรเปลี่ยนจากสังคมแห่งอำนาจนิยมมีศูนย์กลางแห่งอำนาจรวมอยู่ที่สุลต่าน อะมีร มาลิก มาเป็นสังคมเปิดกระจายอำนาจในการตัดสินใจ และความรับผิดชอบออกไปรวมสังคมส่วนใหญ่อีกกว้างขวางออกไป จำเป็นอย่างยิ่งที่บทบาทของมิมบรต้องปรับเปลี่ยนไปด้วย จึงเป็นสังขรณ์ที่มุสลิมทุกคนต้องพิจารณาอย่างจริงจัง และตระหนักร่วมกันว่า จุดเริ่มต้นของความเปลี่ยนแปลงในสังคมมุสลิม ต้องอยู่ที่ผู้นำ ผู้มีสิทธิอำนาจในการใช้มิมบร มีโอกาสในการสั่งสอน แนะนำและเชิญชวนประชาคมมุสลิม

ไปในทิศทางที่ถูกต้อง ที่สำคัญที่ต้องริบเร่งที่สุดคือ ทศนคติที่พร้อมจะรับรู้รับทราบ สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงความรู้ ข้อมูล และข่าวสารเหล่านั้นให้เข้ากับทศนคติและกรอบความคิดแห่งอิสลาม ความรู้และการแสวงหาความรู้ เป็นหน้าที่ของมุสลิมทุกคน ในเมื่อความรู้ไม่มีการหยุดนิ่งในการพัฒนา วิวัฒนาการโดยนักค้นคว้า นักวิจัย ในสถาบันการศึกษาทั่วโลก ทั้งในสถาบันการศึกษาของรัฐและห้องทดลองค้นคว้าของมุสลิมก็ต้องไม่หยุดยั้งย้อยหย่อน เช่นเดียวกัน หากเราทำได้เช่นนี้ พลังแห่งมิบบร์ ที่มีบทบาททรงพลังมาตลอดประวัติศาสตร์ ก็จะได้พลวัตใหม่ ปรับบทบาทใหม่ มีส่วนอย่างจริงจังในการผลักดันให้ประชาคมมุสลิมได้ขับเคลื่อนทันกับวิวัฒนาการความเปลี่ยนแปลงในโลกกว้างพร้อมๆกับอนุรักษไว้ซึ่งค่านิยมอันประเสริฐของอิสลามตลอดไป (อับดุลฮาซิม บินอิสมาอีล, 2555)

ดังนั้น การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Leadership and Change Management) จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งต่อการบริหารองค์การยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 คอเต็บจำเป็นต้องเข้าใจและติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิด เพื่อเตรียมความพร้อมและเข้าใจผลกระทบที่เกิดขึ้น เข้าใจวิธีการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ ต้องรู้ศักยภาพและความพร้อมรวมทั้งการระดมทรัพยากร ซึ่งเป็นหัวใจหลักที่จะนำพาสู่ความสำเร็จซึ่งขึ้นอยู่กับศักยภาพของคอเต็บ เพราะเป็นผู้นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายที่คาดหวัง แต่สำหรับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่เรียกว่า "โลกาภิวัตน์" (Globalization) ภายใต้รูปแบบการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ต้องทำเป็นประการแรก คือ เป็นผู้นำที่กล้าพอที่จะนำในกระบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งถือว่าเป็น "ปัจจัยต้นเหตุ" ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาหลายปัจจัยตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องพัฒนาความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้มีทั้งทักษะความสามารถในการบริหารและมีศิลปะในการใช้อำนาจให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่น เต็มใจ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

ปัจจุบันคอเต็บส่วนมากขาดลักษณะพื้นฐานภาวะผู้นำที่จะปรับตัวเข้ากับสถานการณ์โลกทั้งๆที่การเปลี่ยนแปลงเป็นการพัฒนาเพื่อให้นำนาวผู้ร่วมงานให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ในมิตินั้นได้ ซึ่งการที่จะก้าวหน้า ล้าหลังหรือคงที่ย่อมขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของคอเต็บ ที่จะก้าวไปสู่การพัฒนาตามที่ต้องการ จากข้อมูลของมัสยิดต่างๆในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล พบว่า คุณลักษณะที่พึงมีของคอเต็บและได้ขาดหายไป ซึ่ง คอเต็บ คือผู้แสดงธรรมประจำมัสยิดตามหลักการอิสลาม ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในหลักการอิสลาม และประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมความรู้เป็นนิจลีน และเป็นผู้ที่ท่องจำพระคัมภีร์อัล-กุรอาน สามารถอ่านนำในพิธีละหมาด ศาสนกิจอื่นๆได้อย่างชัดเจนถูกต้องแม่นยำ ในพิธีคุฏบะห์วันศุกร์ด้วย

ตามพระราชบัญญัติการบริหารองค์กรศาสนาอิสลาม พุทธศักราช 2540 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า เป็นการสมควรด้วยการศาสนูปถัมภ์ฝ่ายอิสลามจึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ดังในมาตรา 31 ที่ระบุว่า

มาตรา 31 อีหม่าม คอเต็บ บิหลัน ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามต่อไปนี้

1. มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 17
2. อ่านพระคัมภีร์อัล-กุรอานได้ถูกต้อง
3. สามารถนำ ในการปฏิบัติศาสนกิจได้ถูกต้องตามบัญญัติแห่งศาสนาอิสลาม
4. มีความสามารถแสดงธรรมได้

5. เป็นสัปบุรุษประจำมัสยิดนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันก่อนวันคัดเลือก อีหม่าม คอเต็บ และบิหลัน ไม่ถือเป็นนักพรต หรือนักบวช

จากพระราชบัญญัตินี้จะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของหลักอิสลาม ส่วนหนึ่ง แต่ที่ไม่สามารถจะควบคุมให้ได้บุคคลที่มีมาตรฐานตามคุณสมบัติของผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งของคอเต็บนั้นก็คือ ความ

ตระหนัก ในความเหมาะสมของตนเอง ซึ่งข้อนี้ถือเป็นจิตสำนึกส่วนบุคคลดั่งนั้นตัวแปรสำคัญของการได้มาของผู้ดำรงตำแหน่ง คอเต็บ ที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง จึงอยู่ที่การตัดสินใจของสัปบุรุษในการเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตรงตามเจตนารมณ์ของศาสนา และกฎหมาย

ด้วยเหตุนี้หากคอเต็บ ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ ภายใต้กระบวนการการพัฒนายามีระบบด้วยการนำองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ใช้เทคนิควิธีการบริหารการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของแบสและอวาลิโอ (Bass’s Theory of Transformational Leadership, 1991) มาเป็นองค์ประกอบบ่งชี้ในการพัฒนา นำที่จะเป็นการช่วยเพิ่มพูนคอเต็บ ให้เป็นผู้นำที่มีศักยภาพ มีทักษะและประสบการณ์การบริหารจัดการที่ดี สามารถนำพาให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งงานวิจัยนี้ให้ความสนใจไปที่การสร้างกระบวนการการพัฒนภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดในประเทศไทย อย่างไรก็ตาม การศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในแง่ทฤษฎีทั่วไป และหลักการอิสลาม ประกอบกับภาวะผู้นำ และการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บ ที่เป็นจริงในบริบทของสังคมไทยจะช่วยสร้างองค์ความรู้ และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บ ให้เกิดคุณประโยชน์แก่ชุมชนมุสลิม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของสังคมไทย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย
- 1.2 เพื่อนำเสนอกระบวนการการพัฒนภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย
- 1.3 เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการการพัฒนภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทยไปใช้

ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยนี้สามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บซึ่งเป็นผู้แสดงธรรมในพิธีคุฏบะห์วันศุกร์ให้มีศักยภาพ และปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามหลักศาสนาอิสลาม เป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในการพัฒนาสังคมไทย และองค์การการบริหารกิจการอิสลามสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย และจัดทำเป็นหลักสูตรการพัฒนาศาสนาบุคลากรมุสลิมที่เกี่ยวกับการบริหารงานในมัสยิดได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพ ในการออกแบบการวิจัยทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

ประชากรที่ใช้ในขั้นตอนนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารมัสยิด (อิหม่าม) และผู้ประกอบพิธีคุฏบะห์ประจำวันศุกร์ (คอเต็บ) ที่มีผลงานดีเด่น ตามเกณฑ์มาตรฐานของการบริหารมัสยิด จำนวน 13 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group) เพื่อพิจารณาค้นคุณลักษณะร่วมของตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) มาแล้ว มีประเด็นสนทนาที่เกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บที่จำเป็นและมี

ความสำคัญในการบริหารงาน นำข้อมูลที่ได้มาทำการสังเคราะห์ แล้วกำหนดเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 2 นำคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดมาสร้างเป็นแบบสอบถาม ผู้บริหารมัสยิดในเขตปริมณฑล จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสมุทรปราการ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามตารางการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Eayrly W. Morgan, 1970) ได้จำนวน 140 คน เพื่อหาความเหมาะสมของคุณลักษณะภาวะผู้นำทางวิชาการ

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย (ฉบับร่าง) และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยวิธีการสัมมนากลุ่ม (Focus Group) จากอิหม่ามจำนวน 9 คน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารมัสยิด เพื่อพัฒนาให้ได้กระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย (ฉบับสมบูรณ์)

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บไปใช้ ด้วยวิธีการสัมมนากลุ่ม (Focus Group) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน ซึ่งเป็นกลุ่มเดิมในขั้นตอนที่ 1 เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการไปใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารมัสยิด (อิหม่าม) และผู้ประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์ (คอเต็บ) ที่มีผลงานดีเด่น ตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักการบริหารมัสยิดจำนวน 13 คน ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารมัสยิดในประเทศไทย และกรรมการอิสลามประจำจังหวัดปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ด้านการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม

2. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์

ขั้นตอนที่ 2 นำคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

ประชากรได้แก่คอเต็บที่ประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลจำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ คอเต็บที่ประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ซึ่งใช้เป็นหน่วยการสุ่ม (Sample Unit) ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย (Simple Random Sampling) คำนวณโดยใช้ตารางการคำนวณของเครจซี่ และมอร์แกน (Robert V. Krejcie & Eayrly W. Morgan, 1970 อ้างถึงในพิสนุ พงศรี, 2550) ได้จำนวน 140 คน

ขั้นตอนที่ 3 นำเสนอกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย (ฉบับร่าง) และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยวิธีการสัมมนากลุ่ม (Focus Group) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารมัสยิด (อิหม่าม) และคณะกรรมการประจำจังหวัด จำนวน 9 คน ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารมัสยิดในประเทศไทยและกรรมการอิสลามประจำจังหวัดปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม

2. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์

ขั้นตอนที่ 4 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอดีบไปใช้ ด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารมัสยิด (อิหม่าม) และผู้ประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์ (คอดีบ) ที่มีผลงานดีเด่น ตามเกณฑ์มาตรฐานของหลักการบริหารมัสยิดจำนวน 13 คน(กลุ่มเดิมในขั้นตอนที่ 1) ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารมัสยิดในประเทศไทยและกรรมการอิสลามประจำจังหวัดปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม

2. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (RatingScale) ตามวิธีการของ ลิเคิร์ต(Likert Scale) โดยมีข้อความถามเกี่ยวกับความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอดีบในการบริหารมัสยิดในประเทศไทย

สำหรับขั้นตอนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอดีบในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทยและขั้นตอนที่ 4 การประเมินความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอดีบในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทยไปใช้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้เชี่ยวชาญซึ่งดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหาร (อิหม่าม) และคอดีบ (ผู้ประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์) ที่มีผลงานดีเด่นทางการบริหารมัสยิด จำนวน 22คน ตามเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการบริหารมัสยิดในประเทศไทย และกรรมการอิสลามประจำจังหวัดปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ด้านการบริหารมัสยิด หรือองค์กรอิสลาม

2. ผู้นำที่มีผลงานดีเด่นด้านการประกอบพิธีกรรมประจำวันศุกร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอดีบในการบริหารมัสยิดได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำแนกเป็น 2 ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอดีบในการบริหารมัสยิดที่เห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็น โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และมีการสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับภาวะผู้นำของคอดีบในการบริหารมัสยิดมาประมวลเพื่อกำหนดเป็นข้อคำถาม

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการเพื่อสร้างเป็นข้อคำถามประกอบด้วยแนวคิดของ Bass & Ayalio (1990,1993,1999)

2. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3. ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามการวิจัย

4. นำมาปรับปรุงแก้ไข และจัดทำให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์พร้อมนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
ขั้นตอนที่ 2 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บ
ว่ามีความเหมาะสมระดับใด ลักษณะของข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มาก
ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามลำดับของขั้นตอนย่อย ดังนี้

3.1 ศึกษาวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด โดยการประชุมสัมมนากลุ่ม ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 9 คน ในประเด็นวิธีการพัฒนาเพื่อให้ได้ประสบการณ์ แนวคิด จำแนกรายองค์ประกอบ

3.2 ร่างกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดโดยสังเคราะห์ผลจากการศึกษาใน
ขั้นตอนที่ 1 และขั้นตอนที่ 2 และผลจากการสัมมนากลุ่ม

3.3 นำกระบวนการเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอรับข้อเสนอแนะ และปรับปรุงกระบวนการการพัฒนา
ภาวะผู้นำของคอเต็บ

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยได้ศึกษาตามลำดับของขั้นตอนย่อย ดังนี้

4.1 ประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของกระบวนการ โดยการประชุมสัมมนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วย
การสัมมนาจำนวน 13 คน โดยมีประเด็นการพิจารณา 4 ด้านได้แก่ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้าน
ความเป็นประโยชน์ และด้านการนำกระบวนการไปใช้ รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลนำไปปรับปรุง
กระบวนการ

4.2 ปรับปรุง และนำเสนอกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้บริหารมัสยิดที่มีผลงานดีเด่นทางการ
บริหาร จำนวน 13 คน นัดหมายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล โดยเชิญมาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group)
เพื่อให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการนำแบบสอบถามความเหมาะสมขององค์ประกอบที่
เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดในประเทศไทยพร้อมกับหนังสือขอความร่วมมือตอบ
แบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัยไปนำส่งด้วยตนเอง กำหนดเวลาตอบแบบสอบถาม ครบกำหนดตามเวลาแล้ว
ผู้วิจัยไปขอรับคืนด้วยตนเอง รวบรวมผู้ตอบแบบสอบถามได้จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00

ขั้นตอนที่ 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 9 คน เพื่อขอความ
อนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล โดยเชิญมาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการและ
วิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 13 คน (ชุดเดิมใน
ขั้นตอนที่ 1) เพื่อเชิญมาร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในการให้ข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเหมาะสม และประเมิน
ความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการไปใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงทางพิธีกรรมสำหรับคอเต็บโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ความถี่และหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ปัจจัย (Factor Analysis)

สำหรับการแปลความหมายของข้อมูลจากการศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บ โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปลผลโดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมากที่สุด ระดับความเป็นไปได้มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมมาก ระดับความเป็นไปได้มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมปานกลาง ระดับความเป็นไปได้ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อย ระดับความเป็นไปได้น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับความเหมาะสมน้อยที่สุด ระดับความเป็นไปได้น้อยที่สุด

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ได้แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

1.1 องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด เรียงตามลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คอเต็บที่มีความสามารถในการแสดงธรรม คอเต็บครองตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับสัปบุรุษ คอเต็บอุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ บริหารแบบมีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือ (Mushawarah) ร่วมคิดร่วมทำ มีวินัยในตนเอง (Amanah) และรับผิดชอบ (Mas'uliyah) มีความพยายาม (Muyahadah) พยายามให้งานบรรลุความสำเร็จ เป็นแบบอย่างในด้านการใฝ่รู้ และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม อุดมคติ ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการทำงาน (al-Sabr) มีความเต็มใจ และพร้อมจะรับผิดชอบต่อสิ่งที่ได้กระทำ มีกำลังใจ (Nashat) ในการคาดการณ์เกี่ยวกับงานได้

1.2 องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ (Idariyah) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านอำนาจบารมี (Shaksiyah) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Istirshad) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการอบรมสั่งสอน (Nasihah)

ขั้นตอนที่ 2 ความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

การศึกษาความเหมาะสมขององค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บพบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านการบริหารจัดการ (Idariyah) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Dawafi'a) ผู้นำด้านการอบรมสั่งสอน (Nasihah) คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านอำนาจบารมี (Shaksiyah)

2.1. องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในด้านการบริหารจัดการ

มิติที่ 1 ความสามารถในการบริหารจัดการด้านการนำองค์กรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การมีทักษะในการจัดระบบและสามารถกระตุ้นคอเต็บให้เกิดจิตสำนึกในการพัฒนาการอบรมสั่งสอน รองลงมาคือ มีความสามารถในการวางแผนงานของมัสยิด และส่งเสริมให้มะมูมเข้าใจในบทบาทของคอเต็บ และยอมรับด้วยความมั่นใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้โอกาสมะมูมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการประกอบพิธีกรรม

มิติที่ 2 ความสามารถในการบริหารงานมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากคือ การอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานเป็นตัวอย่างแก่คนอื่น รองลงมาคือ สะสมคุณงามความดีจนเป็นที่ยอมรับของสังคม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการพยากรณ์ปัญหาที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

มิติที่ 3 ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พบว่า มีความมั่นใจในตนเอง รองลงมาคือ จูงใจให้บุคคลในมัสยิด ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเกิดความคาดหวังตามปกติและ มีความรู้ และทักษะในการให้คำแนะนำผู้เกี่ยวข้องในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีวิธีเพื่อทำให้มะมูมได้รับผลของการปฏิบัติศาสนกิจ

2.2 องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บ ด้านการมีอำนาจบารมี มีความเหมาะสมในระดับมาก คือการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือมีความน่าเชื่อถือ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมะมูม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือจัดให้มีการกำหนดตารางการทำงานของคอเต็บ และมะมูม

2.3 องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากคือมีความสามารถบริหารจัดการบนพื้นฐานระบบวางแผน รองลงมาคือเปิดโอกาสให้มะมูมเสนอความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ข้อที่น้อยที่สุดคือ

2.4 องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการอบรมสั่งสอน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือให้ความสำคัญในการมีมนุษย์สัมพันธ์ขณะประกอบพิธีกรรมต่าง ๆ รองลงมาคือ ใช้คำพูด และการปฏิบัติสอดคล้องกันตลอดเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลทั่วไป

ขั้นตอนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด มีองค์ประกอบ 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิด และวัตถุประสงค์ ของกระบวนการ

1. แนวคิดของกระบวนการ

ภายใต้ความสำเร็จขององค์การจะมีองค์ประกอบหลายประการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จขึ้นได้ ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ คน เพราะคนเป็นทรัพยากร ที่จะต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์การ เพื่อให้เดินไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่องค์การกำหนดไว้ และในขณะเดียวกันปัญหาอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายก็คือคนอีกเช่นกัน เมื่อทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญต่อองค์การ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล จึงต้องใช้ความรู้ และทักษะ เพราะสถานการณ์ปัจจุบันจะให้ประสบการณ์อย่างเดียวยังคงไม่เพียงพออีกต่อไป องค์ความรู้ และทักษะจะต้องเดินเคียงคู่กันไปตลอดสุดท้ายที่ได้รับคือความสำเร็จขององค์การ โดยเฉพาะในมัสยิด คอเต็บเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของมัสยิด เพราะคอเต็บเป็นผู้อบรมสั่งสอน กำหนดทิศทาง และเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองไปสู่อนาคตที่ดีกว่า แต่คอเต็บไม่สามารถผลักดันด้วยตัวเองเพียงคนเดียวต้องบริหารงานผ่านผู้ร่วมพิธีเป็นหลัก ดังนั้นจึงต้องพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บ เพื่อให้มีการบริหารจัดการที่ดี โดยการบูรณาการร่วมกันระหว่างการสร้างมิติใหม่ด้วยการเสริมสร้างพลังปัญญา และทักษะการบริหาร

2. วัตถุประสงค์ของกระบวนการ

เพื่อให้วัตถุประสงค์ของกระบวนการเป็นแนวทางของการพัฒนาคอเต็บให้มีความรู้ความสามารถทักษะอุปนิสัย และ เจตคติที่สามารถกระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน หรือใช้อิทธิพลเพื่อเปลี่ยนสภาพให้ผู้ร่วมพิธีได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของคอบเต็บ ที่ต้องการพัฒนา

ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการดังนี้คือ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหาร คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านอำนาจบารมี คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการอบรมสั่งสอน แต่ละด้านมีตัวบ่งชี้คุณลักษณะดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ

มิติที่ 1 ความสามารถในการบริหารจัดการด้านองค์กรมีตัวบ่งชี้คุณลักษณะดังนี้

1. มีความสามารถในการวางแผนงานของมัสยิด
2. ความสามารถบริหารเวลาได้สอดคล้องภาระงานด้านการอบรมสั่งสอน และบริบทของมัสยิด
3. จัดระบบ และพัฒนามาตรฐานการอบรมสั่งสอนของมัสยิด
4. มีความสามารถกระตุ้น และมุ่งมั่นให้มะมูมเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้
5. ให้โอกาสมะมูมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการประกอบพิธีกรรม
6. การทำงานโดยมอบอำนาจให้คนอื่นทำโดยเชื่อว่าคนอื่นก็มีความสามารถ
7. มองการณ์ไกล กำหนดความหวังแล้วนำมาทำเป็นความจริงได้
8. มีความเข้าใจในวัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมของอิสลามิกชน
9. ทำให้มะมูมมีความพอใจ และมีความตั้งใจด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย
10. ส่งเสริมให้มะมูมเข้าใจในบทบาทของคอบเต็บ และยอมรับด้วยความมั่นใจ

มิติที่ 2 ความสามารถในการอบรมสั่งสอน มีตัวบ่งชี้คุณลักษณะดังนี้

1. ทำให้มะมูมเกิดการยอมรับว่าการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจของคอบเต็บเป็นสิ่งที่ถูกต้อง
2. มีความสามารถเพียงพอที่จะรวบรวมสังเคราะห์ และตีความสารสนเทศที่มีอยู่ถูกต้อง
3. แสดงบทบาทของการเข้าไปกำกับให้มะมูมดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
4. มีพฤติกรรมด้านการกำหนดโครงสร้างโดยเน้นการกำหนดมาตรฐานการทำงานร่วมกัน
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และความรู้ที่จะทำให้คนเชื่อถือ และศรัทธา
6. ทำให้มะมูมรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง มีความรับผิดชอบ และควบคุมตัวเองได้
7. อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น
8. สะสมคุณงามความดีจนเป็นที่ยอมรับของสังคม
9. มีความแม่นยำ เทียบตรง ซื่อสัตย์สุจริต
10. มีการพยากรณ์ปัญหาที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสม

มิติที่ 3 ความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีตัวบ่งชี้คุณลักษณะดังนี้

1. จัดสรรเวลาเพื่อปฏิบัติงานร่วมกับมะมูมอย่างชัดเจน
2. แสดงความหวังใต้อสภาพความเป็นอยู่ของมะมูม
3. ส่งเสริมให้มะมูมทำการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
4. มีวิธีเพื่อให้มะมูมได้รับผลของการปฏิบัติศาสนกิจ
5. สร้างความรักใคร่ สามัคคี เอื้ออาทรต่อกัน
6. มีความมั่นใจในตนเอง
7. แสวงหาโอกาสที่จะได้เป็นผู้นำในเชิงการใช้ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดประโยชน์แก่มัสยิด
8. จูงใจให้บุคคลในมัสยิด ใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพเกิดความคาดหวังตามปกติ

9. มีความรู้ และทักษะในการให้คำแนะนำผู้เกี่ยวข้องในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง
 10. กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง และให้กำลังใจมะมูมในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
- องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการมีอำนาจบารมี มีตัวบ่งชี้คุณลักษณะดังนี้
1. มีความสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาด้วยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้อง
 2. รอบรู้งานของมัสยิด และสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์เป็นองค์รวมได้
 3. มีความรู้อย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับการบริหารของมัสยิด
 4. มีความสามารถในการอบรมสั่งสอน
 5. จัดให้มีการกำหนดตารางการทำงานของคอเด็บ และมะมูม
 6. สร้างความสัมพันธ์ และความเป็นประชาคมเดียวกันในมัสยิด และชุมชน
 7. สร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
 8. มีความน่าเชื่อถือ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมะมูม
 9. วางแผนพัฒนางานโดยให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม และนำไปสู่การปฏิบัติจริง
 10. บริหารงานบนฐานความรู้ และนวัตกรรม
 11. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประกอบพิธี
- องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีตัวบ่งชี้คุณลักษณะดังนี้
1. เป็นกันเองกับมะมูม และวางตนเหมาะสมตามควรแก่ฐานะ
 2. จัดหาสื่ออุปกรณ์ และแหล่งข้อมูลให้มะมูมเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างหลากหลาย
 3. นำเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการอบรมสั่งสอน
 4. ให้ความสำคัญในการถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ที่เป็นประโยชน์แก่มะมูม
 5. มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพของมัสยิด
 6. ไปอบรม หรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้
 7. สามารถแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินการต่างๆ ได้ตลอดเวลา
 8. เตรียมตนเองให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
 9. เปิดโอกาสให้มะมูมเสนอความคิดเห็นอย่างเปิดเผย
 10. ทำงานโดยพึ่งตนเองด้วยความมั่นใจ
 11. มีความสามารถบริหารจัดการบนพื้นฐานระบบวางแผน
- องค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการอบรมสั่งสอน มีตัวบ่งชี้คุณลักษณะดังนี้
1. ส่งเสริมให้มะมูมคิดวางแผนอย่างรอบคอบก่อนลงมือปฏิบัติงาน
 2. มีวิธีประเมินผลการปฏิบัติงานของมะมูมอย่างยุติธรรม
 3. ให้การช่วยเหลือ หรือแนะนำหากมีปัญหา
 4. ปลุกฝังค่านิยมให้มะมูมรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อความสำเร็จ
 5. แนะนำ ตักเตือนมะมูมอย่างสร้างสรรค์ ถูกกาลถูกเวลา
 6. ใช้คำพูด และการปฏิบัติสอดคล้องกันตลอดเวลา
 7. ใช้เทคนิคในการทำงานที่เกี่ยวกับงานของมัสยิด
 8. มีความสามารถเหนือระดับความสามารถของบุคคลทั่วไป
 9. สามารถเผชิญปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติให้ได้ทันเวลาที่

10. มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น

11. ให้ความสำคัญในการมีมนุษยสัมพันธ์ขณะประกอบพิธีกรรม

ส่วนที่ 3 กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิด มีกระบวนการพัฒนาเป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ผลการประเมินเป็นส่วนสำคัญ ในการปฏิบัติหรือพัฒนาต่อยอด ให้คอปเตอ์มีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีอำนาจบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการอบรมสั่งสอนอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดอธิบายองค์ประกอบของกระบวนการพัฒนาให้ผู้บริหารมัสยิดมีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีอำนาจบารมี ด้านการอบรมสั่งสอน โดยพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง คือ 1) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิด 2) สร้างแบบพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดรายบุคคล 3) ปฏิบัติงานตามแผนภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดรายบุคคล 4) ประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอปเตอ์แล้วใช้ผลการประเมินคุณลักษณะเป็นฐานเพื่อปฏิบัติหรือพัฒนาต่อยอดแต่ละขั้นตอนมีสาระดังนี้

ขั้นที่ 1 สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดสำหรับการดำเนินการมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาบริบทของมัสยิด

1.1 นำเสนอภาพรวมผลการศึกษาศาสนาภาพของมัสยิด

1.2 ประเมินภาวะผู้นำของคอปเตอ์ด้านการบริหารมัสยิดในระดับปัจเจกบุคคล

2. ให้องค์ความรู้ (Body of Knowledge) ที่จำเป็นแก่คอปเตอ์ประกอบด้วย

2.1 การปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift)

2.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

ขั้นที่ 2 สร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดรายบุคคล

ปฏิบัติการสร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดรายบุคคลโดยออกแบบกิจกรรมที่เหมาะสม กำหนดทางเลือกที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และตัดสินใจเกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งวางแผนดำเนินการตามขั้นตอน คือ 1) สร้างการรับรู้และการตระหนัก 2) ร่วมกันกำหนดทิศทาง และสร้างแผนปฏิบัติงาน 3) สื่อสาร และสร้างความเข้าใจโดยดำเนินการให้ครอบคลุมพันธกิจการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิด ได้แก่ การพัฒนาวิสัยทัศน์ และปรับกระบวนทัศน์ความคิดการจัดการเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาการคิดเชิงระบบ การสร้างภาวะผู้นำของคอปเตอ์ การสร้างความมั่นใจในตัวเอง การพัฒนาคุณภาพของพิธีกรรม

ขั้นที่ 3 ปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดรายบุคคล

นำแผนพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดไปปฏิบัติงานในมัสยิดเพื่อสร้างทักษะ (Skills) ในการเป็นผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิด

ขั้นที่ 4 ประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดเพื่อตรวจสอบสมรรถนะ (Competency) ตามตัวบ่งชี้คุณลักษณะภาวะผู้นำในด้านการบริหารจัดการ การมีอำนาจบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ และการอบรมสั่งสอน โดยประเมินตนเอง และประเมินโดยผู้ร่วมงานให้สอดคล้องกับระบบการควบคุม แล้วสะท้อนข้อมูลย้อนกลับเพื่อทบทวน ปรับปรุง กระบวนการพัฒนา และนำไปใช้ในการปฏิบัติเพื่อพัฒนาต่อยอด

สาระสำคัญ และวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำของคอปเตอ์ในการบริหารมัสยิดผู้วิจัยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 โมดูล มีรายละเอียดดังนี้

โมดูล 1

มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คอเต็บมีพื้นฐานความรู้เกี่ยวกับองค์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด รวมทั้งสะท้อนภาพผลการประเมินภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด ทั้งในระดับภาพรวม และระดับปัจเจกบุคคลให้ผู้บริหารได้รับทราบ ดังนั้น วัตถุประสงค์สำคัญในโมดูลนี้ประกอบไปด้วย 1. เพื่อประเมินภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดก่อนเข้ารับการพัฒนา 2. เพื่อกระตุ้นให้คอเต็บเกิดความตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเอง 3. เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด

สำหรับเนื้อหาในโมดูลที่ 1 นี้ประกอบด้วยสาระดังนี้

1.1 การประเมินภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด ตามองค์ประกอบที่เป็นข้อค้นพบของการวิจัยเชิงปริมาณ

1.2 การบรรยายให้องค์ความรู้ที่จำเป็นเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด ซึ่งประกอบด้วย

1.2.1 การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์

1.2.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำของคอเต็บ

โมดูล 2

ในโมดูลนี้ มีเป้าหมายเพื่อให้คอเต็บมีระบบการทำงานที่มีแผนและระบบการทำงานที่ชัดเจน โดยการปฏิบัติการเขียนแผนพัฒนาภาวะผู้นำคอเต็บแต่ละคน วัตถุประสงค์สำคัญในโมดูลนี้ จึงประกอบด้วย

1. เพื่อให้ผู้บริหารเข้ารับการอบรมรับรู้ถึงระดับภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดของตนเองได้
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดของตนเองได้
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถสังเคราะห์ภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดของตนเองกับบริบทการทำงานของตนเองเพื่อกำหนดแผนการพัฒนาภาวะผู้นำในการบริหารมัสยิดของตนเองได้

4. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดของตนเองได้

โมดูล 3

มีเป้าหมายเพื่อให้คอเต็บนำแผนการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองไปใช้ในการปฏิบัติงานในสภาพจริง ทั้งนี้เพื่อเกิดทักษะในการเป็นผู้นำในโมดูลนี้เป็นการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บ เป็นระยะเวลา 6 เดือน

โมดูล 4

การประเมินภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด โดยการประเมินจากคอเต็บเอง และประเมินจากผู้ร่วมงานบริหารมัสยิด ในโมดูลนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญคือ เพื่อประเมินการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บ เพื่อนำผลการประเมินที่ได้ไปปรับปรุงกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำคอเต็บครั้งต่อไปให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ส่วนที่ 4 การนำกระบวนการไปใช้

การนำกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดไปใช้ในการดำเนินการ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 เตรียมความพร้อม

ขั้นนี้ผู้เกี่ยวข้องจะต้องศึกษาทำความเข้าใจกระบวนการให้ชัดเจน ถ่องแท้และเตรียมการให้พร้อมในการใช้กระบวนการล่วงหน้า เพื่อสร้างความเข้าใจในกระบวนการและตระหนักเพื่อให้มีความพร้อมในการนำกระบวนการไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจุดเน้นในขั้นนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

1. ผู้เกี่ยวข้องควรครอบคลุมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. เนื้อหาที่ควรศึกษา ได้แก่ เป้าหมายและแนวปฏิบัติ องค์ประกอบและรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบของกระบวนการ ผู้เกี่ยวข้องต้องศึกษาสาระสำคัญให้ชัดเจน
3. การเตรียมการล่วงหน้า ซึ่งแต่ละมัลลียิตจะมีความพร้อมต่างกันจึงต้องเตรียมความพร้อมในส่วนที่เป็นจุดด้อยและเพิ่มเติมในส่วนที่มีความพร้อมให้สมบูรณ์มากขึ้น
- ขั้นที่ 2 วิเคราะห์สถานการณ์ภาพ
ผู้บริหารมัลลียิตจะต้องศึกษาวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของมัลลียิตเพื่อให้ทราบ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคเพื่อให้เข้าใจสภาพแวดล้อมในการวางแผนและสามารถยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติ
- ขั้นที่ 3 ประยุกต์ใช้กระบวนการ
การนำกระบวนการไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของคอบเต็บในการบริหารมัลลียิตต้องดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการต่อเนื่องตามแนวปฏิบัติในคู่มือการใช้กระบวนการและปรับให้เหมาะสม
- ขั้นที่ 4 ติดตามประเมินผล และ พัฒนา
ขั้นนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการนำกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอบเต็บในการบริหารมัลลียิตไปใช้และตรวจสอบเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยสรุปผลให้ได้ว่าการดำเนินการตามองค์ประกอบหรือไม่ อย่างไร ผลการดำเนินการเป็นอย่างไร เป็นไปตามแผน และมาตรการควบคุมกำกับเพียงใดแล้วนำผลจากการประเมินเป็นฐานในการพัฒนาองค์ประกอบของกระบวนการต่อไป
- การประเมินความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอบเต็บในการบริหารมัลลียิตไปใช้
- การประเมินความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการการพัฒนาภาวะผู้นำของคอบเต็บในการบริหารมัลลียิตไปใช้พบว่ามีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติในระดับมากทุกข้อ ข้อที่เป็นไปได้และมีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่รายละเอียดของกระบวนการครอบคลุมทุกองค์ประกอบ กระบวนการมีความสอดคล้อง และตอบสนองต่อนโยบายของมัลลียิต สารสนเทศที่ได้จากกระบวนการสามารถตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากข้อค้นพบจากการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลโดยแยกออกเป็นประเด็นตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. การศึกษาองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอบเต็บพบว่า องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะที่เป็นภาวะผู้นำประกอบด้วย คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านอำนาจบารมี คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการอบรมสั่งสอน

ข้อค้นพบนี้มีประเด็นน่าสนใจ คือ กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ความสามารถในการบริหารจัดการมากที่สุด กรณีดังกล่าวนี้อธิบายได้ว่า การเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันมีความแตกต่างกับในอดีตมาก การอาศัยอำนาจบารมีหรือคุณความดีอย่างเดียวไม่เพียงพอ แต่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถรอบด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติตัวของคอบเต็บที่ยึดแนวทางศาสนาเป็นหลัก ในขณะเดียวกันก็ต้องเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงด้านสังคมวัฒนธรรม เศรษฐกิจด้วย ดังคำกล่าวของท่านศาสดาที่ว่า: จงปฏิบัติกิจกรรมทางโลกเสมือนหนึ่งท่านจะไม่ตาย และจงปฏิบัติศาสนกิจเพื่อพระผู้เป็นเจ้าเสมือนหนึ่งท่านจะตายในวันพรุ่งนี้ (รายงานโดยท่านบุคคอรื) และอีกโองการหนึ่งพระผู้เป็นเจ้าได้ตรัสว่า: ณ องค์ศาสดามุฮัมมัดมีแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ที่หวังในความเมตตาของพระผู้เป็นเจ้า (อัลกุรอานซูเราะห์ อัลอะห์ซาบ อายะห์ที่ 21) ผู้นำที่ดีสามารถเปลี่ยนสิ่งที่เป็นไปได้ยากให้เป็นสิ่งที่เป็นไปได้จริง การเป็นผู้นำมิได้เป็นมาแต่กำเนิดเพียงอย่าง

เดียว แต่สามารถเรียนรู้ และพัฒนาให้เกิดขึ้นได้ นั่นคือรู้หลักการศาสนาที่ (รู้หลักชะรีอะห์) คอเต็บต้องรู้ชัดเจน ตั้งมั่นอยู่บนการปฏิบัติที่ดีงาม เป็นแบบอย่างต้องรู้จักมุ่งหมาย และเจตนารมณ์ ของหลักการศาสนา เพื่อนำตน และผู้อื่นไปสู่จุดหมายปลายทางแห่งชีวิตในโลกหน้าโดยไม่หวั่นต่อกระแสรบกวนต่างๆ ของสังคม มุ่งมั่นพัฒนาคนให้เป็น คนดี มีคุณภาพของสังคม และประเทศชาติ ตรวจสอบตัวเองอยู่เสมอด้วยคำกล่าวของท่านศาสดา จงปรับปรุงตัวเอง ก่อนที่ท่านจะถูกสอบสวน (อัลฮดีษ) รู้จักกาลเทศะ รู้จักความสำคัญก่อนหลัง และปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นั้นๆ รู้ชุมชน รู้จักสังคม เพื่อเป็นปัจจัยในการหาข้อมูลประกอบการอบรม จะได้สนองต่อความต้องการได้อย่าง ถูกต้อง ยังสามารถช่วยแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง สิปปนนท์ เกตุทัต (2540) กล่าวว่า การจะ ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้ที่มีศักยภาพที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้โดยพื้นฐานต้อง ประกอบด้วยพื้นฐาน 9 ประการ ดังนี้ 1) ต้องเป็นคนเก่ง คือมีความแม่นยำ เทียงตรง ซื่อสัตย์สุจริต 2) เป็นคนดี จะต้องมีความมีวินัยในตนเอง รับผิดชอบ และซื่อสัตย์ สุจริต 3) ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยมุ่งที่เป้าหมาย และมุ่งผลงาน ส่วนรวม 4) มีความกล้า คือกล้าพึ่งตนเองด้วยความมั่นใจ 5) มีความเป็นตัวของตัวเอง และกล้าหาญทางจริยธรรม อดทน ทั้งต่อการรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ ต่ออุปสรรคปัญหา และมีความภาคภูมิใจ 6) บริหารจัดการเป็นโดยอาศัย พื้นฐานจากการเข้าใจ ระบบวางแผนเป็น รู้จักวางลำดับ และประมาณงานเป็น 7) ตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ ทั้ง โดยมุมมองในระดับกว้างไกล และลึกซึ้ง 8) มีสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม 9) เคยประสบความสำเร็จมาพอสมควร จะ ช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

สำหรับองค์ประกอบที่ 2 ที่กลุ่มตัวอย่างให้น้ำหนักความสำคัญรองลงมาคือสร้างแรงบันดาลใจ ลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้มีความสำคัญ และเป็นคุณลักษณะของผู้นำ คือการเป็นผู้มีบารมี ดังที่ Dubrin (1998) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เชิงบารมีควรจะมีลักษณะดังนี้ 1) มีการอุทิศเวลา เป็นผู้มีความน่าเคารพ กล้าแสดงออกเป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ 2) มี การสะสมคุณงามความดี 3) ใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในองค์การ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทัศนคติ 4) สร้างข้อผูกพัน ให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมายขององค์กร 5) ใช้ภาวะผู้นำในการตัดสินใจคน 6) ผลผสมผสาน คุณลักษณะส่วนบุคคล สติปัญญา ซึ่งนำไปสู่การมีภาวะผู้นำสอดคล้องกับแบบส และอวอลิโอ (Bass & Avolio 1994) คือ ผู้นำที่ต้องแสดงรูปแบบตามบทบาทสำหรับผู้ตามทำให้กลายเป็นแหล่งความยินดีของผู้ตาม ผู้นำทำให้ผู้ตามมีความภาคภูมิใจ จงรักภักดี และเชื่อถือในตัวผู้นำ และวางแนวทางให้ผู้ตาม แสดงตามวิสัยทัศน์ (Vision) ร่วมกันโดย ผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ และรู้ถึงพันธกิจ (Mission) สร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ ในภารกิจโดยรวม เป็นผู้นำใน ลักษณะที่มีพฤติกรรมเจตคติ และค่านิยมของความเป็นผู้นำ แสดงให้ผู้ตามเห็นว่าเขาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ใน อนาคต และภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charisma Leadership) ผู้นำเชิงบารมีมีอำนาจ และอิทธิพลมากเป็นสุดยอดของ กระบวนการอื่นๆ สามด้านของภาวะผู้นำ เป็นคุณสมบัติของภาวะผู้นำ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2545)

องค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำลำดับที่ 3 คือการอบรมสั่งสอน อาจจะสามารถกล่าวได้ว่า เป็นคุณลักษณะ ที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะ การจะทำให้องค์กรเคลื่อนไหวไปข้างหน้าพร้อมกันองคัพพพันธ์ผู้นำจะต้องปลูกเร้าให้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นเช่นเดียวกัน เป็นกระบวนการที่ผู้นำทำให้ผู้ตามเกิดอารมณ์คล้อยตามโดยการกระตุ้นจิตใจ ไม่ให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัว แต่อุทิศตนเพื่อทีมงานโดยเห็นคุณค่าของผลการปฏิบัติงานเป็นผลทำให้ผู้ตามเกิดความ พยายามในการปฏิบัติเป็นพิเศษ

สำหรับองค์ประกอบที่ 4 คุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการอำนาจบารมี กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญเป็นลำดับ สุดท้ายน่าจะมาจาก การที่มีความเชื่อว่าคอเต็บเป็นผู้กำกับติดตามในลักษณะของการเป็นผู้เฝ้าเทศก์นั้น ความลึกซึ้ง ครอบงำที่ผู้ปฏิบัติเป็นหลัก สิ่งสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ มีประเด็นที่ต้องให้ความสนใจ กลุ่มตัวอย่าง

คาดหวังว่าคอเต็บจะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการประสานงาน และใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นจากชุมชนที่อาศัยอยู่รอบๆ มัลลิตมาใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด

ในประเด็นดังกล่าวนี้คอเต็บควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งเพราะกระบวนการวิจัย เป็นการสร้างความรู้ที่มีประสิทธิภาพ เป็นการยกระดับข้อมูลมาเป็นสารสนเทศ ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ เป็นองค์ความรู้ และใช้องค์ความรู้นั้นเป็นส่วนหนึ่งของการอบรมสั่งสอน ดังนั้นการวิจัย จึงเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่คอเต็บจะนำไปถ่ายทอดกับผู้ร่วมพิธี ไม่ใช่ใช้วิธีการอบรมแบบเดิมๆ ที่ใช้บทเบ็จเสร็จจากตำราที่ซ้ำโดยไม่ตรงกับบริบท และสถานการณ์ปัจจุบัน

2. การศึกษาองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บ พบว่าองค์ประกอบคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการด้านอำนาจบารมี ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านอบรมสั่งสอน มีความเหมาะสมในระดับมาก ที่เป็นเช่นนั้นเพราะเป็นที่ยอมรับว่า การบริหารมัลลิตให้มีประสิทธิภาพควรต้องใช้ศาสตร์คือการประยุกต์องค์ความรู้ไปใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง ควบคู่กับการใช้ศิลปะ ซึ่งหมายถึงผู้นำกับการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหาร ด้วยการเป็นต้นแบบที่ดี ที่จะสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ร่วมพิธี

3. กระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัลลิตพบว่า อธิบายองค์ประกอบของกระบวนการให้คอเต็บมีคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านการบริหารจัดการ ด้านการมีอำนาจบารมี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการอบรมสั่งสอน โดยพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอนต่อเนื่อง คือ 1) สร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำของคอเต็บ 2) สร้างแผนพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บรายบุคคล 3) ปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาภาวะผู้นำรายบุคคล 4) ประเมินคุณลักษณะภาวะผู้นำของคอเต็บ แล้วใช้ผลจากการประเมิน คุณลักษณะเป็นฐานให้ปฏิบัติซ้ำ หรือพัฒนาต่อยอด ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับกระบวนการบริหารตามวงจร (Deming) ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนลงมือปฏิบัติตรวจสอบการวัดประเมินผล และมีขั้นตอนแนวทางเดียวกันกับพื้นฐานความสำเร็จในการพัฒนาองค์การตามแนวคิดของ Michael Kotton, 1996 อ้างถึงใน กิรติ ยศยิ่งยง, 2549) ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอนคือ 1) สร้างความรู้ลึกของความรู้ความเร่งด่วน 2) สร้างแนวทางความร่วมมือ 3) พัฒนาวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ 4) สื่อสารถึงการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ 5) ให้อำนาจอย่างอิสระกับผู้ร่วมพิธี 6) กำหนดความสำเร็จในระยะเวลานั้น 7) สร้างความก้าวหน้า 8) ยึดเหนี่ยวในวิธีการใหม่ๆ นอกจากนี้ Adair, 1988 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาสารภรณ์ (2536) ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บ โดยให้เรียนรู้หลักการ และประสบการณ์ หรือการปฏิบัติ กล่าวคือ การพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บควรจะเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำมาฝึกปฏิบัติให้มากๆ และเรียนรู้จากข้อมูลย้อนกลับการพัฒนาภาวะผู้นำต้องก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบ 2 ประการคือ 1) หลักการหรือทฤษฎี 2) ประสบการณ์ หรือการปฏิบัติซึ่งจำเป็นต้องเรียนรู้จากประสบการณ์ ของผู้อื่น แล้วจึงถ่ายโยงเป็นประสบการณ์ของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับหลักการพัฒนาภาวะผู้นำของ Mecauley (1998) ที่เสนอหลักพื้นฐานในการพัฒนาภาวะผู้นำคือ 1) การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นลักษณะการพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคลโดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพรายบุคคลแม้จะมีลักษณะเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม หรือระดับองค์การ แต่เป้าหมายอันดับแรก คือการพัฒนาความสามารถของบุคคล 2) การพัฒนาภาวะผู้นำเป็นลักษณะพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิผลในบทบาทของผู้นำ และกระบวนการนำซึ่งจะมีทั้งบทบาทที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ และ 3) การพัฒนาภาวะผู้นำมีความเชื่อว่าบุคคลสามารถพัฒนาความสามารถเป็นผู้นำได้โดยมีสมมติฐานว่าบุคคลสามารถเรียนรู้ เติบโต และเปลี่ยนแปลงได้ แม้ว่าความสามารถของการเป็นผู้นำจะมีพื้นฐานบางส่วนที่นำมาจากพันธุกรรม แต่ก็เป็นที่ยอมรับว่าความสามารถบางส่วนมาจากการพัฒนาในวัยเด็ก บางส่วนมาจากประสบการณ์ในวัยผู้ใหญ่ซึ่งพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลได้

4. ประเมินความเป็นไปได้ในการนำกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัลลิตแห่งประเทศไทยไปใช้พบว่า กระบวนการมีความเหมาะสม และเป็นไปได้ในการนำไปใช้ในระดับมากทุกข้อที่เป็นเช่นนี้ เป็นเพราะว่า

กระบวนการมีองค์ประกอบที่เป็นคุณลักษณะครอบคลุมทั้งด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และเจตคติที่บ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูงของคอเต็บ มีความสอดคล้อง และตอบสนองต่อหลักการของศาสนาอิสลาม ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของพระผู้เป็นเจ้าที่ว่า โอ้ผู้ศรัทธาทั้งหลายจงระวังรักษา ปกป้องตนเองและครอบครัวผู้อยู่ใต้ความรับผิดชอบของท่านให้พ้นจากไฟนรก (อัลอะห์ริม : 6) อีกโองการหนึ่งกล่าวว่า การที่ท่านใช้ให้คนทำดีท่านต้องไม่ลืมที่จะทำดีนั้นด้วย (อัลซอฟ : 2) และ อีกโองการหนึ่งกล่าวว่าผู้รู้และเข้าใจคัมภีร์ แล้วไม่ปฏิบัติเปรียบดังลาที่บรรทุกคัมภีร์อยู่บนหลัง (อัลญุมอะห์ : 5)

ข้อเสนอแนะ

1. มัสยิดสามารถนำกระบวนการไปใช้พัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การพัฒนาศักยภาพของคอเต็บให้มีคุณลักษณะภาวะผู้นำตามกระบวนการนี้ หน่วยงานที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการบริหารองค์กรอิสลามสามารถนำไปพิจารณาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสม โดยต้องมีการวางแผนในการปฏิบัติที่มีสาระครอบคลุมการจัดทำแผนที่มิกลยูท และตัวบ่งชี้ความสำเร็จ นำแผนไปปฏิบัติ การประเมิน การรายงานผล
3. การนำกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหาร ควรดำเนินการตามลำดับขั้นตอนหรือขั้นเตรียมความพร้อม ขั้นวิเคราะห์สถานภาพ ขั้นประยุกต์ใช้ ขั้นติดตามประเมินผล และพัฒนาโดยดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรให้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานตามปกติ แล้วนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงกระบวนการพัฒนาหรือการให้ปฏิบัติซ้ำ ในกรณีที่ยังไม่ได้มาตรฐาน ในบางคุณลักษณะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเพื่อแสวงหาความเหมาะสมเฉพาะกลุ่มที่ยังไม่มีประสบการณ์ทางการบริหาร
2. ควรศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิดแห่งประเทศไทย เพราะการวิจัยครั้งนี้ได้เสนอเฉพาะกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของคอเต็บในการบริหารมัสยิด

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. 2542. **คู่มือการดำเนินการจัดอบรมตามโครงการพัฒนาจิตใจ**. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์กรมศาสนา
- กรมการศาสนา. 2556. **ทะเบียนมัสยิดในประเทศไทย พ.ศ.2535**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- คึกฤทธิ์ ปราโมช. ม.ร.ว. (ม.ป.ป.). **ความเป็นมาอิสลามในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3. **วิถีอิสลามกับระบบการศึกษา**. กรุงเทพฯ: บริษัทออฟเซ็ทเพรส จำกัด.
- จิระ หงส์ดารมภ์. 2546. **ภาวะผู้นำสร้างได้หรือไม่**. กรุงเทพฯ: หนังสือพิมพ์แนวหน้า.
- เจริญ มะลูลิ้ม. (2541) . **อิสลามความหมายและคำสอน**. กรุงเทพฯ: อิสลามอะเคเดมี.
- จุฬาราชมนตรี, สำนัก. (ม.ป.ป.) . **กฎบะห์วันศุกร์**. กรุงเทพฯ: บริษัทเอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- จุฬาราชมนตรี, สำนัก. (ม.ป.ป.) . **คู่มือการบริหารมัสยิด และชุมชน**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- ชนะ พงศ์สุวรรณ, 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจ**.
- ธงชัย สันติวงษ์, 2543. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 11, กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- นงลักษณ์ ลินลีผล, 2542. **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครูธนบุรี
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม, 2537. “การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปราโมทย์ ศรีอุทัย. 2533. **ข้อเท็จจริงที่ควรทราบ**. กรุงเทพฯ: บริษัทเอดิชั่นเพรสโปรดักส์.
- พรนพ พุกกะพันธุ์, 2544. **ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ**. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- ไพบูลย์ วัฒนศิริธรรม, 2540. **ภาวะผู้นำของไทยในอนาคต**. หน้า 95-96. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.
- มัสลาร์ ชัยยิต บัณฑิต, 1979. **อาวุธของคอเต็บ**. ไคโร : ดาราลมาฮารีฟ.
- มหาวิทยาลัยอัลอัสฮัร, 1981. **กฎบะห์ยุมออตและตรุษทั้งสอง**. ไคโร : มัคตาบะห์อัลฮัรียัล
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, 2547. **ประกันคุณภาพการศึกษาเชิงระบบ กลยุทธ์สู่อนาคตการศึกษาไทย**. ประชาคมวิจัย ฉบับที่ 56 (ก.ค.-ส.ค. 2547).
- ยุทธ ไกยวรรณ, 2550. **วิเคราะห์ข้อมูลวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544. **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร : ธนัชการพิมพ์.
- วิชัย ตันศิริ, 2545. **อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. 2550. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อับดุลเลาะ หนุ่มสุข, 2551. **กฎบะห์ยุมอะห์: เอกสารประกอบการอบรม**. มัสยิดคลองสามวา, มีนบุรี กรุงเทพมหานคร.
- อับดุลฮาดีม บินอิสมาอีล. 2555. **ความสำคัญของกฎบะห์**. เอกสารประกอบการบรรยายปอเนาะบ้านตาล. นครศรีธรรมราช
- อับดุลฮอฟฟาร มุฮัมมัดอาชีช. 1982. **กฎบะห์มิมบาร** ไคโร: มุสตาฟา ฮาลาบี.

.อับดุลเราะห์มาน, ยีรอห์ อัตตุมี, 1997. **คุณบะห์และเตรียมตัวนำเสนอ**. ไคโร : ดารุ้ลกอหลัม.

อนุสรณ์งานเมาลิดกลางแห่งประเทศไทย ฮ.ศ.1422. 2544. **พลังแห่งมิบบัร**. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.

Avolio, B.J., & Yammarino, F.J., 2002. **Transformational and Charismatic leadership: The road ahead**. New York : Erlbaum

Daft, Richard L. 1999. **Leadership Theory and Practice**. The Dryden Press.

Daft, Richard L. 2005. **The leadership experience 3rd**. International Student Edition: South-Western Thomson.

Fayol Henri, 1949. **General and Industrial Management**. London : Pitman Gilber, 2000)

Moorhead. G. & Griffin. R.W., 2001. **Organizational Behavior: Managing People and Organization**. Boston: Houghton Mifflin Co.

Muslih Saiyid Bayyumi,(1979). **Silahul Khateeb**. Cairo. Darul Ma – arif.

Nelson & Quick, 2003. **Organizational Behavior : foundations, realities, and hallenges**. 4th ed. Mason, Ohio : Thomson/South –Western.

Pierce & Gardner, 1995. **Leader and Leadership Process**. 2nd .ed Boston: Irwin MCgraw – Hill.

Raelin, Joseph A. 2003. **Creating Leaderful Organizations How To Bring Out Leadership in Everyone**. San Francisco: Berrett-Koehler Publishing, Rogoff, R.Z. 1987. **The training wheel; A simple model for instruction**. Design. New York: John Wiley & Sons.

Weber. J. 1996. **Leading in the Instructional program**. In S Smith. & P. Piele (Eds), **School leadership, Cleaninghouse of Educational Management**. Eugene, Oregon.

Yukl, Gary A. 1998. **Leadership in Organizations**. New Jersey: Prentice-hall.