

การสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา

Received: August 24, 2025, ✨ Revised: October 30, 2025, ✨ Accepted: November 12, 2025

อับดุล สะแหละ¹

อะหมัด ยีสุนทร²

มูฮัมหมัดชาร์ฟ หะยีสามะแอ³

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความแตกต่างของการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียน 2) เพื่อประมวลแนวทางการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา

วิธีการศึกษา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 359 คน ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 337 ชุด ประกอบด้วยผู้บริหาร 40 คน และครูผู้สอน 297 คน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และวิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยหาค่าความถี่

ผลการศึกษา พบว่า 1) การสร้างแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการให้รางวัลและค่าตอบแทน ผลเปรียบเทียบเพศและประสบการณ์การทำงานไม่มีผลแตกต่าง ขณะที่ผู้บริหารที่มีวุฒิปริญญาโทมีการสร้างแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ที่ดีสูงกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาเอกและขนาดโรงเรียนมีผลต่อแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 และ 2) แนวทางการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย การให้รางวัลอย่างเหมาะสม การสื่อสารด้วยเมตตา การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ส่งเสริมคุณธรรม สนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพ และดูแลคุณภาพชีวิตอย่างสมดุลทั้งทางโลกและทางธรรม

การนำผลวิจัยไปใช้ ผลวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางพัฒนาระบบบริหารบุคคลของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องหลักศาสนาและบริบทพื้นที่อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, นบีมุฮัมมัด, โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม, การบริหารการศึกษา

¹ นักศึกษาปริญญาโท, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, Email : adeem.salaea1987@gmail.com

² ค.ด. (การอุดมศึกษา), ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี, Email : Yahmad@ftu.ac.th

³ Ph.D. (Arabic Teaching), อาจารย์, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี Email : muhammad.n@yru.ac.th

Motivation According to the Prophet Muhammad's ﷺ Approach among Administrators of Private Islamic Schools in Yala Province

Abubak Salaea¹

Ahmad Yeesunsong²

Muhammad Sharif Haye-Samae³

Abstract

Objectives: (1) To study the levels and compare the differences in motivation according to the Prophet Muhammad's ﷺ approach among administrators of private Islamic schools in Yala Province, classified by gender, educational level, work experience, and school size; and (2) to synthesize motivational approaches based on the Prophet Muhammad's ﷺ model for school administrators.

Methodology: This study employed a survey research design. Data were collected using questionnaires from a sample of 359 participants, with 337 completed questionnaires returned. The respondents consisted of 40 administrators and 297 teachers. The data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, F-test, and analyzed opinions and suggestions using a descriptive method by finding the frequency.

Research findings: The findings revealed that (1) the overall level of motivation was high. The highest mean score was in promoting work achievement, while the lowest was in providing rewards and compensation. No significant differences were found in gender and work experience. Administrators with a master's degree showed higher motivation in interpersonal relationships than those with bachelor's or doctoral degrees, and school size significantly affected motivation at the .05 level. (2) The appropriate motivational approaches according to the Prophet Muhammad's ﷺ model included providing suitable rewards, communicating with compassion, creating a warm atmosphere, promoting morality, supporting professional growth, and maintaining a balanced quality of life both spiritually and materially.

Contributions: The results can serve as a guideline for developing effective personnel management systems in private Islamic schools, emphasizing motivation aligned with Islamic principles and local contexts.

Keywords: Motivation, Prophet Muhammad, Private Islamic Schools, Educational Administration

¹ Master Student, Educational Administration Program, Faculty of Education, Fatoni University, Email : adeem.salaea1987@gmail.com

² Ph.D. (Higher Education) Assistant Professor, Faculty of Education, Fatoni University, Email : y.ahmad@ftu.ac.th

³ Ph.D. (Arabic Teaching) Lecturer, Faculty of Education, Fatoni University, Email : muhammad.n@yru.ac.th

บทนำ

การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา สำหรับบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลานั้น การบริหารจัดการกลายเป็นความท้าทายที่แตกต่างจากพื้นที่อื่นของประเทศไทย เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องดำเนินงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา ควบคู่กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูและบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนการจัดการศึกษาแบบบูรณาการทั้งวิชาสามัญและวิชาศาสนาให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนและชุมชน (Kuakul, 2017)

แม้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจะเป็นทางเลือกหลักของผู้เรียนในพื้นที่ แต่ผู้บริหารยังเผชิญปัญหาด้านแรงจูงใจบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จากการขาดแผนบริหารที่เป็นระบบ สวัสดิการที่ไม่เหมาะสม และแนวทางจูงใจที่ไม่สอดคล้องกับหลักอิสลาม โดยผลวิจัยของ Anekritmongkol et al. (2025), Jeaming (2016) ได้ยืนยันว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดยะลาขาดสมรรถนะในการจูงใจบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะ 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) การขาดแผนบริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและแรงขับเคลื่อนในการทำงาน 2) การจัดสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ซึ่งกระทบต่อความมั่นคงของครู และ 3) การขาดแนวทางการสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับหลักศาสนา สอดคล้องกับ Tayakareng (2020) ที่เสนอให้บริหารงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้ค่าชม ยกย่อง และสวัสดิการที่เหมาะสม ขณะที่ Malee (2017) พบว่า ตัวแปรเพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์มีผลต่อแรงจูงใจ แต่ยังขาดการศึกษาเรื่องวุฒิการศึกษาและขนาดโรงเรียน ซึ่งอาจมีผลต่อการรับรู้แรงจูงใจที่ต่างกัน สะท้อนว่าสภาพแรงจูงใจในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของครูและบริบทพื้นที่อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม แม้นทฤษฎีแรงจูงใจสากล เช่น Maslow (1943), Herzberg (1959), Alderfer (1969) และ Skinner (1969) จะมีคุณค่าในระดับสากล แต่ส่วนใหญ่เน้นการตอบสนองความต้องการทางวัตถุและจิตวิทยาสังคม จึงไม่ครอบคลุมมิติทางจิตวิญญาณที่มีความสำคัญในบริบทสังคมมุสลิมในจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งโรงเรียนจำเป็นต้องยึดหลักอิสลามในการบริหารจัดการ

แนวทางการสร้างแรงจูงใจของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ นั้นเป็นทั้งกระบวนการส่งเสริม ชี้นำ และปรับพฤติกรรมอย่างสมดุล เพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จทั้งทางโลกและทางธรรม โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือความพึงพอใจของอัลลอฮ์ (Nakaprateep et al., 2021) และเป็นแนวที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุมทั้งการให้รางวัล การเสริมศรัทธา การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร การส่งเสริมความสำเร็จ และการดูแลคุณภาพชีวิตบุคลากรอย่างสมดุล (Nesa-lae, 2020; Al-Muhammad, 2018) ฉะนั้นหากมีการนำมาประยุกต์ใช้อย่างเหมาะสม น่าเป็นแนวทางหนึ่งที่ช่วยยกระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามบริบทพื้นที่ได้

จากเหตุผลและข้อหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดยะลา โดยใช้แนวทางของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ เป็นกรอบการศึกษา เพื่อวิเคราะห์ระดับ เปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยพื้นฐาน และสังเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจที่

เหมาะสมกับบริบทท้องถิ่น สำหรับการพัฒนากระบวนการบริหารบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลาให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนอย่างรอบด้านต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบความแตกต่างของการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน
- 2) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการศึกษาดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ภาคปลายปีการศึกษา 2567 รวมทั้งสิ้น 3,455 คน จาก 40 โรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (1970) ร่วมกับการคำนวณตามสูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 359 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามอำเภอและขนาดโรงเรียน และสุ่มอย่างง่ายภายในแต่ละชั้น คือ ผู้บริหาร 40 คน และครู 319 คน เพื่อให้ได้ตัวแทนที่สะท้อนโครงสร้างประชากรอย่างเหมาะสม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 โดยมีค่าเฉลี่ยรวม 0.97 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงเท่ากับ $\alpha = .985$ แบบสอบถามมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยแบ่งคำถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด สำหรับประเมินการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา 6 ด้าน ได้แก่ การให้รางวัลและค่าตอบแทน การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม การสนับสนุนความสำเร็จในการทำงาน การเสริมแรงเชิงบวกและการปรับพฤติกรรมเชิงลบ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวและขอความอนุเคราะห์จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยฟาฏอนี เพื่อส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษา แล้วเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น พร้อมตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผลการเก็บข้อมูลจริงได้รับแบบสอบถามกลับคืน 337 ชุด (ผู้บริหาร 40 คน ครูผู้สอน 297 คน) คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 93.9% เมื่อเทียบกับขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 359 ชุด ตามสูตร Yamane (1973) และรายงานผลการวิจัยขั้นต่อไปตามลำดับ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ประกอบด้วย

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentages)

2.2 วิเคราะห์ระดับการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.3 วิเคราะห์ผลเปรียบเทียบจำแนกตัวแปรเพศ ด้วยการทดสอบค่า t (Independent t - test) และวิเคราะห์ตัวแปร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA)

2.4 วิเคราะห์ความเห็นและข้อเสนอแนะ ด้วยวิธีวิเคราะห์เชิงพรรณนาโดยหาค่าความถี่ และวิเคราะห์เชิงเนื้อหาเพื่อสังเคราะห์แนวทางการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา และเปรียบเทียบความแตกต่างจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำนวน 337 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 เพศชาย จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 เป็นผู้ที่มิวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 83.7 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานช่วงระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 103 คิดเป็นร้อยละ 31.2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการผลการวิเคราะห์ระดับการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกรายด้านและผลเฉลี่ยรวม

การสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการส่งเสริมการให้รางวัลและค่าตอบแทน	3.32	0.99	ปานกลาง
ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี	3.62	0.88	มาก
ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.61	0.84	มาก
ด้านการเสริมแรงเชิงบวกและปรับพฤติกรรมเชิงลบ	3.58	0.86	มาก
ด้านการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน	3.64	0.81	มาก
ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	3.64	0.86	มาก
รวมด้าน	3.57	0.64	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}=3.57, S.D=0.64$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=3.64, S.D=0.81$) รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ($\bar{X}=3.64, S.D=0.86$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.32, S.D=0.99$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรเพศและผลเฉลี่ยรวม

การสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ	ตัวแปรเพศ n=				t	Sig
	ชาย n=		หญิง n=			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการส่งเสริมการให้รางวัลและค่าตอบแทน	3.38	0.94	3.27	1.02	0.94	0.35
2. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี	3.65	0.92	3.59	0.85	0.52	0.60
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.68	0.89	3.56	0.80	1.26	0.21
4. ด้านการเสริมแรงเชิงบวกและปรับพฤติกรรมเชิงลบ	3.60	0.87	3.56	0.85	0.48	0.63
5. ด้านการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน	3.64	0.82	3.64	0.80	0.05	0.96
6. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	3.70	0.81	3.59	0.88	1.18	0.24
รวม	3.60	0.82	3.54	0.80	0.77	0.44

ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาและผลเฉลี่ยรวม

การสร้างแรงจูงใจตามแนวทาง ท่านบิหมัมมัด	ตัวแปร ระดับการศึกษา n=								F	Sig	คู่ที่ต่าง
	ต่ำกว่าป.ตรี (1)		ปริญญาตรี (2)		ปริญญาโท (3)		ปริญญาเอก (4)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการส่งเสริมการให้รางวัล และค่าตอบแทน	3.50	0.83	3.29	1.00	3.46	0.90	3.50	1.21	0.58	0.63	-
2. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ ที่ดี	3.70	0.80	3.56	0.87	4.03	0.85	3.58	1.34	3.04	0.03	2,3
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศ การทำงานที่ดี	3.61	0.77	3.59	0.86	3.83	0.68	3.23	1.40	1.05	0.37	-
4. ด้านการเสริมแรงเชิงบวกและ ปรับพฤติกรรมเชิงลบ	3.72	0.81	3.55	0.88	3.77	0.68	3.44	1.11	0.87	0.46	-
5. ด้านการส่งเสริมความสำเร็จใน การทำงาน	3.66	0.64	3.61	0.83	3.91	0.63	3.10	1.44	1.84	0.14	-
6. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ ดี	3.63	0.64	3.62	0.88	3.81	0.69	3.22	1.64	0.77	0.51	-
รวม	3.64	0.70	3.54	0.82	3.80	0.69	3.35	1.33	1.25	0.29	

ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านบิหมัมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน ยกเว้นด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (Sig = 0.03) โดยกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ ($\bar{X} = 4.03$)

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านบิหมัมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์การทำงานและผลเฉลี่ยรวม

การสร้างแรงจูงใจตามแนวทาง ท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ	ตัวแปร ประสบการณ์การทำงาน n=						F	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี (1)		5-10 ปี (2)		10 ปีขึ้นไป (3)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการส่งเสริมการให้รางวัลและค่าตอบแทน	3.46	0.87	3.24	0.96	3.31	1.09	1.31	0.27
2. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี	3.62	0.96	3.59	0.79	3.65	0.92	0.14	0.87
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.49	0.98	3.64	0.82	3.66	0.81	1.05	0.35
4. ด้านการเสริมแรงเชิงบวกและปรับพฤติกรรมเชิงลบ	3.48	0.91	3.58	0.84	3.63	0.85	0.76	0.47
5. ด้านการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน	3.63	0.76	3.61	0.91	3.69	0.71	0.38	0.68
6. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	3.73	0.75	3.54	0.95	3.68	0.81	1.47	0.23
รวม	3.57	0.79	3.53	0.82	3.60	0.80	0.24	0.78

ผลการเปรียบเทียบความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ การสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่ต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียนและผลเฉลี่ยรวม

การสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด	ตัวแปร ขนาดของโรงเรียน n=						F	Sig	คู่ที่ต่าง
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่				
	(1)		(2)		(3)				
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.			
1. ด้านการส่งเสริมการให้รางวัลและค่าตอบแทน	3.58	1.02	3.09	0.96	3.45	0.93	8.26	.00	1,2/2,3
2. ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี	3.86	0.84	3.34	0.89	3.83	0.77	14.72	.00	1,2/2,3
3.ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี	3.68	0.66	3.34	0.90	3.60	0.75	16.30	.00	1,2/2,3
4. ด้านการเสริมแรงเชิงบวกและปรับพฤติกรรมเชิงลบ	3.76	0.75	3.28	0.96	3.87	0.63	18.73	.00	1,2/2,3
5. ด้านการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน	3.85	0.74	3.35	0.87	3.85	0.65	14.66	.00	1,2/2,3
6. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี	3.89	0.80	3.39	0.93	3.80	0.69	11.81	.00	1,2
รวม	3.80	0.73	3.31	0.86	3.77	0.66	16.00	.00	1,2/2,3

ผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้านที่ระดับ .05 (Sig = .00) ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในหลายด้าน เช่น ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ($\bar{X} = 4.07$) ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในเกือบทุกด้าน โดยคู่ที่มีความแตกต่างกันคือ โรงเรียนขนาดเล็กกับขนาดกลาง และ โรงเรียนขนาดกลางกับขนาดใหญ่

2. ผลการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จากคำถามปลายเปิด พบว่า

2.1 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ผู้บริหารจำนวน 31 คน เห็นว่า ควรให้ความสำคัญต่อการมอบรางวัลอย่างเหมาะสม เช่น การปรับค่าจ้างให้เหมาะสมกับเศรษฐกิจและวุฒิการศึกษา มีสวัสดิการเพิ่มเติม หรือรางวัลพิเศษ เช่น พันทุมเราะห์

2.2 ด้านการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ผู้บริหารจำนวน 49 คน เห็นว่า ควรพัฒนาทักษะการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ รับฟังความคิดเห็นด้วยความจริงใจ จัดกิจกรรมสร้างสามัคคี เยี่ยมเยียนครู และแก้ปัญหาอย่างตรงไปตรงมา

2.3 ด้านการเสริมแรงเชิงบวกและการปรับพฤติกรรมเชิงลบ ผู้บริหารจำนวน 55 คน เห็นว่า ควรส่งเสริมการให้กำลังใจและตักเตือนอย่างสม่ำเสมอ จัดอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม และประชุม PLC เพื่อปรับพฤติกรรมและส่งเสริมจิตวิญญาณความเป็นครู

2.4 ด้านการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริหารจำนวน 49 คน เห็นว่า ควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งเสริมบรรยากาศแบบครอบครัว เน้นความเป็นพี่น้องร่วมศาสนา และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจัง

2.5 ด้านการส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจำนวน 67 คน เห็นว่า ควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะและนวัตกรรมการสอน เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อหรือดูงาน พร้อมมอบรางวัลแก่ครูที่มีผลงานโดดเด่น และให้กำลังใจเมื่อประสบความสำเร็จ

2.6 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้บริหารจำนวน 52 คน เห็นว่า ควรพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมตามแบบอย่างท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ และเพิ่มสวัสดิการที่ครอบคลุม เช่น การลาป่วย ลากิจ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตทั้งในโลกนี้และโลกหน้า

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา มีการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน สะท้อนถึงความเข้าใจของผู้บริหารที่สามารถประยุกต์ใช้กับบริบทของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม เช่น การให้คำแนะนำ การพัฒนาศักยภาพครู และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีตามหลักอิสลาม ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจ เกิดความไว้วางใจ และมีความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) และ Ryan & Deci (2000) ที่เน้นการจูงใจทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับหลักการอิสลามที่ศาสนาปัจจัยทั้งสองเข้าด้วยกัน โดยใช้คุณธรรมเป็นกรอบกำกับเพื่อรักษาความสมดุลระหว่างแรงจูงใจทางจิตวิญญาณและวิชาชีพ สอดคล้องกับหลักอัลกุรอานที่สอนให้รักษาสมดุลระหว่างโลกนี้และโลกหน้า ดังที่อัลลอฮ์ทรงตรัสว่า “จงแสวงหาสิ่งที่อัลลอฮ์ได้ประทานแก่เจ้าสำหรับปรโลก และอย่าลืมส่วนของเจ้าในโลกนี้ และจงทำความดีเหมือนที่อัลลอฮ์ได้ทรงกระทำความดีแก่เจ้า...” (Al-Qasas 28:77) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lateh (2018), Chuephudi (2024), Wae-U Seng (2017), Alshehri (2020) และ Albattat (2021) ที่ชี้ว่า การสร้างแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมอิสลามสูง สามารถปลูกฝังคุณค่าการทำงานให้ครูเกิดแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงงานกับการศรัทธาในการตอบแทนหลังความตาย ถือเป็นแรงจูงใจ

ถาวรที่ช่วยเสริมสร้างความรับผิดชอบ และความสำเร็จอย่างยั่งยืนแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ อย่างไรก็ตาม ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง อาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณ ความไม่ชัดเจนของระบบผลตอบแทน หรือการขาดความเข้าใจในการบริหารค่าตอบแทนตามหลักอิสลาม โดยเฉพาะในมิติของรางวัลเชิงจิตวิญญาณ เช่น การกล่าวดูอาห์หรือคำชื่นชม ที่แม้มีคุณค่าในด้านศรัทธา แต่ยังไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังในชีวิตประจำวันของครูทั้งหมด สอดคล้องกับข้อเสนอของ Phokinnithichok (2024) และ Baiphong (2024) ที่เรียกร้องให้มีแนวทางการบริหารค่าตอบแทนอย่างสมดุลทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

และจากผลการเปรียบเทียบการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า ตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารมีแนวโน้มในการสร้างแรงจูงใจในระดับใกล้เคียงกันโดยรวม โดยเฉพาะในด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถามควบคู่กับข้อเสนอแนะจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า มีจำนวนมากที่เรียกร้องให้จัดสรรค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ยิ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการทบทวนและพัฒนาระดับดังกล่าวให้โปร่งใส ยืดหยุ่น และเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผลการวิจัยได้พบอีกว่า ขนาดของโรงเรียนเป็นเพียงปัจจัยเดียวที่พบความแตกต่างชัดเจน โดยโรงเรียนขนาดเล็กและใหญ่มีระดับแรงจูงใจสูงกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความซับซ้อนในโครงสร้างองค์กรและภาวะผู้นำที่ต้องปรับตัวตามบริบท สอดคล้องกับ Pratkhum (2022) และ Manlee (2022) ที่พบว่า ขนาดโรงเรียนมีผลต่อความผูกพันของครู และรูปแบบการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีกิจกรรมความสัมพันธ์ใกล้ชิดและบรรยากาศอบอุ่นดีกว่า ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่มีระบบสนับสนุนและโอกาสความก้าวหน้าชัดเจน ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางขาดทั้งความใกล้ชิดและระบบที่มั่นคง จึงมีแรงจูงใจต่ำกว่า

2. จากผลการศึกษา สามารถอภิปรายแนวทางการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา ได้ดังนี้

2.1 ด้านการให้รางวัลและค่าตอบแทน ผู้บริหารจำนวน 31 คน เห็นว่า ควรกำหนดนโยบายรางวัลที่ยุติธรรม โปร่งใสทั้งในรูปแบบวัตถุ เช่น เงินเดือน โบนัส รางวัลพิเศษ และรูปแบบนามธรรม เช่น คำชม การให้เกียรติ และดูอาห์ ควบคู่กัน คำนึงถึงความยุติธรรมดังกรูอาอันที่ว่า “แท้จริงอัลลอฮ์ทรงบัญชาให้พวกเจ้าให้ความยุติธรรม...” (Al-Nisa', 4:58) สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ส่งเสริมให้จูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนควบคู่กัน ผลวิจัยสะท้อนว่า ผู้บริหารควรใช้ทั้งสองปัจจัยอย่างสมดุล ไม่เน้นด้านวัตถุเกินไป เพราะอาจลดแรงจูงใจและก่อความไม่พอใจต่อองค์กรได้

2.2 ด้านความสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหาร 49 คน เห็นว่า ควรส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร รับฟังด้วยความจริงใจ จัดกิจกรรมสร้างสามัคคี และดูแลครูอย่างเข้าใจตามหลักภราดรภาพอิสลามที่ว่า

“แท้จริงมุสลิมทั้งหลายเป็นพี่น้องกัน” (Al-Hujurat, 49:10) สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman (1998) ที่มองว่าสิ่งเหล่านี้ เป็นทักษะทางสังคมที่ช่วยเพิ่มแรงจูงใจและความผูกพันในการทำงานของบุคลากรได้

2.3 ด้านการเสริมแรงเชิงบวกและปรับพฤติกรรม ผู้บริหารจำนวน 55 คน เห็นว่า ควรใช้คำพูดเชิงบวก ให้รางวัลควบคู่กับการอบรมด้านคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ และปลูกฝังว่างานคือออบาตะห์ต่ออัลลอฮ์ “เราได้สร้างคุณและมนุษย์เพื่ออื่นใดเว้นแต่เพื่อออบาตะห์ต่อฉันเพียงผู้เดียว” (Al-Dhariyat, 51:56) สอดคล้องกับแนวคิดของ Ryan & Deci (2000) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจภายในเกิดจากการส่งเสริมความสามารถ ความสัมพันธ์ และความเป็นอิสระ โดยแรงจูงใจเชิงลบเกิดจากการเปลี่ยนบรรยากาศการบังคับมาเป็นการสนับสนุน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีทางเลือก และอธิบายคุณค่าของงาน แรงจูงใจเชิงลบจะลดลงเมื่อพวกเขาเห็นคุณค่าและความหมายของสิ่งที่ทำมากขึ้น

2.4 ด้านบรรยากาศการทำงานที่ดี ผู้บริหารจำนวน 49 คน เห็นว่า ควรจัดสภาพแวดล้อมที่สะอาด ปลอดภัย และเป็นมิตรแบบครอบครัว ยึดหลักอุคูวะฮฺ (ภราดรภาพอิสลาม) พร้อมส่งเสริมความยุติธรรม ความรู้ที่เป็นประโยชน์ และการบริหารด้วยเมตตาตามแนวทางของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อแรงจูงใจและความยั่งยืนของบุคลากร หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) และทัศนะของ Al-Fawzān (2013) และ Ibn Taymiyyah (2004, Vol. 14: 38) ที่อธิบายโองการ (Al-Ahzab 33:72; Al-Fath 48:2) ว่า “มนุษย์โดยพื้นฐานเกิดมาด้วยความไม่รู้และอธรรม จึงจำเป็นต้องได้รับความรู้ ความยุติธรรมและทางนำ (Hidayah) จากการเชื่อฟังอัลลอฮ์และการปฏิบัติตามแบบอย่างของท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ “และจงเชื่อฟังอัลลอฮ์และเราะสุล เพื่อว่าพวกเจ้าจะได้รับความสะดวก” (Al-‘Imran, 3:132) ผลวิจัยสะท้อนได้ว่า ถ้าผู้บริหารขาดความรู้ ความยุติธรรมและทางนำ บรรยากาศการทำงานจะไม่สามารถพัฒนาอย่างยั่งยืนได้

2.5 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารจำนวน 67 คน เห็นว่า ควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เช่น การอบรม การศึกษาต่อ และให้คำแนะนำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน สอดคล้องกับ Lateh (2018) ที่ระบุว่า การพัฒนาตนเองช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาความสำเร็จของงานในระดับที่สูงขึ้นได้

2.6 ด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้บริหารจำนวน 52 คน เห็นว่า ควรส่งเสริมสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อาทิ การให้วันพักผ่อน สวัสดิการ และโอกาสในการปฏิบัติศาสนกิจ โดยยึดหลักอิสลามว่า “อัลลอฮ์จะไม่ทรงบังคับให้ผู้ใดทำเกินกำลังของเขา...” (Al-Baqarah, 2:286) ซึ่งตรงกับ Greenhaus & Allen (2011) ที่เห็นว่า ความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน คือ ความสมดุลในเวลา ความสมดุลในการมีส่วนร่วม และความสมดุลในด้านความพึงพอใจในหน้าที่

สรุปผลการวิจัย

สภาพการสร้างแรงจูงใจตามแนวทางท่านนบีมุฮัมมัด ﷺ ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดยะลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการส่งเสริมความสำเร็จมีการมุ่งใจสูงสุด และด้านการ

ให้รางวัลและค่าตอบแทนต่ำสุด การเปรียบเทียบตามเพศและประสบการณ์ทำงานพบว่าไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ขณะที่ระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ประโยชน์และคุณค่าของงานวิจัยนี้ สะท้อนถึงความร่วมสมัยของแนวคิดท่านนบีﷺ ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้จริงในบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยเฉพาะการบริหารบุคลากรด้วยหลักเมตตา ความยุติธรรม และการเสริมแรงเชิงบวก ซึ่งช่วยเสริมแรงจิตใจภายในของครูให้ทำงานด้วยศรัทธาและความรับผิดชอบ ผลวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายบริหารบุคลากร การสร้างบรรยากาศที่ดี การให้รางวัลอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของครู อีกทั้งเป็นแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาตามบริบทพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ให้มีคุณภาพและยั่งยืน ผ่านแบบอย่างของการบริหารที่ผสมผสานหลักจิตวิทยากับหลักอิสลามอย่างสมดุล

ข้อเสนอแนะ

1. ควรขยายการศึกษาการสร้างแรงจูงใจของท่านนบีﷺ ไปยังโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ การจัดศึกษานอกระบบ หรือการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในภูมิภาคอื่นของไทย เพื่อให้การประยุกต์ใช้แนวคิดมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจจากมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่น เช่น นักเรียน ผู้ปกครอง และกรรมการสถานศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านต่อการพัฒนาโรงเรียนอย่างยั่งยืน
3. ควรมีการวิจัยเชิงลึกหรือโมเดลเพื่อพัฒนาแนวทางการให้รางวัลตามแนวทางท่านนบีﷺ สำหรับบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าด้านนี้ยังอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

เอกสารอ้างอิง

- Albattat, S. K. A. A. (2021). The degree of job satisfaction and motivation and the relationship between them from the point of view of principals of basic public schools in the Jordanian governorate of Zarqa. *Humanitarian & Natural Sciences Journal (HNSJ)*, 2(12), 34–47. <https://doi.org/10.53796/hnsj2123>
- Alderfer, C.P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Anekritmongkol, P., Poonswanmetee, R., & Pansiri, W. (2025). The development of strategic human resource management in private schools. *Modern Academic Development and Promotion Journal*, 3(2), 327–341. <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/article/view/2179/1592>

- Baiphong, P. (2024). A comparative study and proposed guidelines for enhancing work motivation among teachers in private schools under the office of the private education commission, Chiang Mai Province. *Yala Rajabhat University Journal of Research*, 19(2), 11-21. https://so04.tci-thaijo.org/index.php/yr_u_human/article/view/270389
- Chuephudi, P. (2024). Behavioral leadership of school administrators affecting teachers' work motivation in educational institutions under the office of the private education commission, Nonthaburi. *Journal of Public Administration, Suan Sunandha Rajabhat University*, 7(2), 434-445. <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/SSRUJPD/article/view/263517>
- Al-Fawzān, A. A. F. S. (2013). *The impact of Islamic knowledge in confronting violence and aggression* [PDF] (p. 5). Ministry of Islamic Affairs, Saudi Arabia. <https://shamela.ws/book/1145/5>
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 37(1), 17–34.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Ibn Taymiyyah, A. (2004). *Majmu' al-Fatawa* (Vol. 14, p. 38). King Fahd Complex for the Printing of the Holy Qur'an. <https://shamela.ws/book/7289/7101>
- Jeaming, M. (2016). Personnel administration of private Islamic school administrators under the Yala Provincial office of private Education (Master's independent study report, Hatyai University). Hatyai University.
- Kuakul, Y. (2017). Conditions and problems of academic administration in private Islamic schools in Thailand's southern border provinces. *AL-NUR Journal, Graduate School, Fatoni University*, 12(23/2), 130–131. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NUR_YIU/article/view/91521/86888
- Lateh, R. (2018). *Creative leadership of school administrators in private Islamic schools in Pattani Province* (Unpublished Master's thesis). Prince of Songkla University.
- Manlee, F. (2022). *The role of school administrators in enhancing motivation among teachers and educational personnel in private secondary schools under the Office of*

- the Private Education Commission, Krabi Province* (Master's independent study report, Hatyai University). Hatyai University.
- Malee, M. (2017). *Work life quality of teachers in Islamic private schools under the Office of the private education in Pattani Province* (Unpublished Master's thesis). Prince of Songkla University. https://soreda.oas.psu.ac.th/read_file.php?r=1003&n=1
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Al-Muhammad, M. A. (2018). Material incentives: Their significance, causes, and regulations in light of the prophetic Sunnah. *Journal of the Faculty of Sharia and Law in Tafahna al-Ashraf – Dakahlia*, 20(1), 205–230. https://jfslt.journals.ekb.eg/article_10761_2d400c740a3ed28bd89c03a78aaaa0fe.pdf
- Nakaprateep, P., et al. (2021). Human resource management for private schools. *Santapol College Academic Journal*, 7(2), 209–216.
- Nesa-lae, W. (2020). A factor analysis of traits administrators from Islamic principles in Islamic private schools in three southern border provinces. *AL-NUR Journal, Graduate School, Fatoni University*, 14(27/2), 56–61. https://so01.tci-thaijo.org/index.php/NUR_YIU/article/view/236525/162346
- Pratkhum, K. (2022). *Transformational leadership of school administrators and work motivation of teachers in pilot schools under the southern border provinces' Innovative education area* (Unpublished Master's thesis). Yala Rajabhat University.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement: A theoretical analysis*. Appleton-Century-Crofts.
- Tayakareng, M. (2022). *The transformational leadership of school administrators and the motivation of teachers under office of the private education* (Unpublished Master's thesis). Yala Rajabhat University.

Wae-U Seng, N. (2017). Islamic work ethics: A systematic literature review. *Journal of Islamic Studies, Prince of Songkla University*, 8(1), 15–16. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/JOIS/article/view/168812/121471>