

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ.

ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขต วังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

นางสาวกิริดี มะลิซ้อน

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ครูโรงเรียนอิสลามสันติชน โรงเรียนบางกอกศึกษา และโรงเรียนบางกอกวิทยา จำนวน 118 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างจาก ตาราง Krejcie และ Morgan โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความคิดเห็น การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษา

บทนำ

ทุกอย่างองค์กรในสังคม ประกอบไปด้วยการขับเคลื่อนการทำงานของคนและงาน ซึ่งสองสิ่งนี้จะเกี่ยวโยงกัน กล่าวคือ งานจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ หากขาดคนในการขับเคลื่อน ปัจจุบันในหลายๆองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการจูงใจคน เพื่อให้งานขับเคลื่อนไปได้ดี แต่ละองค์กรก็จะมีวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่แตกต่างกันไป ปัจจัยหนึ่งที่จะสามารถเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กรเกิดแรงจูงใจ นั่นก็คือผู้บริหาร

หากจะพูดถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน การปฏิบัติงานใดๆ ให้ได้ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการปฏิบัติงานของบุคคลและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะการปฏิบัติงาน แรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความต้องการและแสดงการกระทำออกมา สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของคนออกมาได้คือ แรงจูงใจนั่นเอง แรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตาม เป้าหมาย สุพานิ สฤณวานิช (2552: 156) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากเพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือ พนักงานมีความอยากที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน พยายาม และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กร ตลอดจนอยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคนขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนคนนั้นก็จะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่ทำงานออกมาให้เสร็จ ฟันๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจมีความสำคัญ เนื่องจากความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ขององค์กรต่างๆ นั้นจะเกิดขึ้นอยู่ที่ความร่วมมือร่วมใจของพนักงานเป็นสำคัญ ถ้าองค์กรใดมีผู้บริหารที่สามารถใช้หลักแรงจูงใจได้ถูกต้อง พนักงานจะมีความตั้งใจและเต็มใจทำงานสูง ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ส่วนองค์กรใดไม่เห็นความสำคัญของแรงจูงใจจะได้ผลตรงกันข้าม

ในสถานศึกษา ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในโรงเรียน บทบาทหน้าที่ของผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้บริหารสถานศึกษานั้นก็คือ การทำอะไรให้ครู มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทำงานให้บรรลุเป้าประสงค์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จได้ นั่นคือ ผู้อำนวยการจะต้องรู้จักวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับครู ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียน ซึ่งครู ถือว่ามีความสำคัญมาก ครูต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้กับลูกศิษย์ เพื่อเติบโตและพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกของชุมชน สมาชิกของสังคมที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมอันพึงประสงค์ และสามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข อย่างมีคุณภาพ ได้มาตรฐาน อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาการศึกษา รวมไปถึงพัฒนาแรงจูงใจในโรงเรียนที่ใช้ในการเสริมสร้างทีมงานเพื่อปฏิรูปการทำงานต่อไป การพัฒนาสถานศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้นต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบแห่งความสำเร็จ 3 ประการคือ 1) ประสิทธิภาพ 2) ประสิทธิผล และ 3) ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ที่มีส่วนผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้นั้นก็คือบุคลากรในหน่วยงานนั้นนั่นเอง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับ หากไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ก็จะไม่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ให้กับตนเองและองค์กร เพราะบุคคลไม่มีแรงจูงใจ ไม่มีแรงผลักดัน ก็จะปฏิบัติงานแบบเดิม วิธีการเดิม ไม่มีการอยากลองวิธีการใหม่ๆ เพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนาขึ้น ตัวบุคคลและองค์กร ก็ไม่เกิดความเจริญก้าวหน้าขึ้น และการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปตามหน้าที่เท่านั้น ไม่เป็นไปด้วยความสมัครใจอย่างแท้จริง

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจแก่ครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จ เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนายิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตาม เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ด้านการพิจารณาความดีความชอบและด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ครูโรงเรียนอิสลามสันติชน โรงเรียนบางกอกศึกษา และโรงเรียนบางกอกวิทยา จำนวน 170 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายจำนวน 118 คน โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1. ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศและประสบการณ์ในการทำงาน

3.2. ตัวแปรตาม บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ด้านการพิจารณาความดีความชอบและด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Congruence (IOC) และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 โดย แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1. ข้อมูลส่วนบุคคล 2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการส่งเสริมการพัฒนาคู ด้านการพิจารณาความดีความชอบ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (MEAN) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อรายด้าน และโดยรวมแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ t -test
4. . วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ One Way Analysis of Variance ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จึงนำค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ใช้การทดสอบโดยวิธีเชฟเฟ (Scheffe's Post hoc Comparison)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. ครูมีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

2. ครูที่มีเพศ ต่างกันมีความคิดเห็นที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของ
ผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง
กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านไม่พบความแตกต่างกัน

3. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง
กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
ของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง
กรุงเทพมหานคร พบว่า ประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการสร้างแรงจูงใจในการ
ทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง
กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การทำงาน
ของครูนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยต่างๆเพื่อเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นใน
เรื่องของความก้าวหน้าในสายงาน การส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเอง การได้ใช้
ความสามารถมาพัฒนางาน การให้ความรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การมี
ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้เห็นว่าการกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ไม่ใช่แค่
เพียงปัจจัยทางด้านตัวเงินแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ปัจจัยด้านอื่นๆก็มีความสำคัญ
ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจูงใจให้ครูเกิดความกระตือรือร้น
ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อตนเอง และหน้าที่การงาน ผู้บริหารจะต้องหา
แนวทางใหม่ๆ มาปรับใช้กับการจูงใจครูเพื่อให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่ง
สอดคล้องกับ งานวิจัยของ รัตนภรณ์ วงศ์ศรีอ่อน (2557,หน้า 109) พบว่า ผู้บริหารควร
แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารในด้านต่างๆเพื่อกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้
เกิดผลดีอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการยอมรับและการปฏิบัติตาม เมื่อครูมีความพึง
พอใจในกรปฏิบัติงาน ย่อมส่งเสริมให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้กำหนด

ไว้และสอดคล้องกับงานวิจัยของพลอยปภัส ธนกิจต์กรณ์แก้ว (2556,หน้า80) พบว่า การที่ผู้บริหารมอบหมายงานให้ครูตรงกับความสามารถ ทำให้ครูมีความภาคภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ได้รับคำยกย่อง ชมเชย เมื่องานสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและก่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

เมื่อพิจารณารายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผู้คนต้องการความรู้สึกร่วมของการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับความไว้วางใจในการทำงานหรือเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ การรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถเป็นที่ไว้วางใจของหัวหน้างานในการรับผิดชอบงานต่างๆได้ ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด ในการทำงานซึ่งเมื่อได้มีส่วนร่วมก็จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และจะทำให้งานออกมาดี เพราะได้รับความไว้วางใจแล้ว หากเขาทำได้ดี ก็จะได้รับการไว้วางใจให้ทำงานต่อไปอีก เมื่อครูรู้สึกถึงการได้รับการยอมรับก็จะเกิดความภาคภูมิใจและความอยากที่จะทำงาน และพร้อมที่จะนำเอาความสามารถของตนมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ พลอยปภัส ธนกิจต์กรณ์แก้ว (2556,หน้า80) ผู้บังคับบัญชายอมรับและชื่นชมในการแสดงความคิดเห็นของครู ทำให้ครูรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556) พบว่า ผู้บริหารให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินการและประเมินความก้าวหน้าของงาน เปิดโอกาสให้ครูพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างอิสระ ชมเชยและให้รางวัลเมื่อครูปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งทำให้ครูรู้สึกว่า เขาสามารถทำประโยชน์ให้กับโรงเรียนได้

ด้านที่ 2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผู้บริหารให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ เพื่อให้แต่ละคนมีศักยภาพในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารต้องมีความเชื่อว่า ครูทุกคนในโรงเรียนมีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้วยกันทั้งนั้น แต่อาจไม่เท่ากัน บางคนอาจมีการพัฒนาได้เร็ว ได้มากกว่าคนอื่น บางคนอาจพัฒนาได้ช้ากว่าคนอื่น ผู้บริหารควรหาวิธีต่างๆหลายรูปแบบมาปรับใช้กับการพัฒนาครูในแต่ละคน ไม่สามารถเอา

วิธีการใดวิธีการหนึ่ง มาใช้ในการพัฒนาครูทั้งโรงเรียนได้ โดยมีวิธีที่หลากหลาย ขึ้นอยู่กับความถนัดและความสนใจของแต่ละคน การศึกษาดูงานกับภายนอก จะทำให้ครูได้เจอประสบการณ์ใหม่ๆและทำให้สามารถแสดงศักยภาพของตนให้กับภายนอกเห็น สร้างชื่อเสียงให้กับตนเอง และโรงเรียนได้อีกทั้งนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนางานของตนเอง และส่งผลให้งานขององค์กรเกิดความก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของเข็มเพชร ประดับศรี (2555,หน้า 60) พบว่า การส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษาดูงาน ณ สถาบันฝึกอบรมหรือหน่วยงานต่างๆ สูงกว่าข้ออื่นๆ ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนเห็นความสำคัญด้านการส่งครูไปศึกษาดูงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมที่มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ง่าย สามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ได้อย่างกว้างขวางซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดวิธีเรียนรู้ในการพัฒนาปรับปรุงงานด้วยความคิดสร้างสรรค์และมีความชัดเจน ได้เรียนรู้วิธีการทำงานด้วยตนเองอย่างใกล้ชิด สามารถเลือกดูงานและสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ในกิจกรรมที่ตนเองสนใจได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัส ธนกิตต์กรณ์แก้ว (2556,หน้า83) พบว่า ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและส่งผลให้เกิดการแสดงความรู้ความสามารถจนเป็นที่รู้จักและยอมรับจากหน่วยงานอื่น

ด้านที่ 3 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ผู้บริหารจะใช้ความเป็นธรรมในการบริหารจัดการบุคคล ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการให้ความเป็นธรรมในการประเมิน การปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาระงาน เงินเดือนที่ได้รับเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด การจัดสวัสดิการที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของครูในองค์กรได้ การมีกฎเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นขั้นตอน และเป็นธรรม ในรูปแบบของการตั้งคณะกรรมการในการประเมิน และผลการประเมินสามารถให้ครูสอบถามได้ หากมีข้อสงสัยในส่วนไหน เพราะการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสม และเป็นธรรมจะเป็นแรงกระตุ้นให้ครูอยากทำงาน และเป็นการธำรงรักษา ครูให้อยู่กับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารักษ์ วงศ์ศรีอ่อน (2557, หน้า 114) พบว่า ผู้บริหารมีการให้ผลตอบแทนเหมาะสม สร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับผลตอบแทน ไม่ว่าจะเป็น

เงินเดือน โบนัส การเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งอย่างเหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยปภัส ธนกิจดีกรณ์แก้ว (2556, หน้า 87) พบว่า ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการมีโอกาสดำเนินตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

ด้านที่ 4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญในเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างครูกับผู้บริหารและระหว่างครูด้วยกันเอง คณะครูและผู้บริหารจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันอยู่ตลอดเวลา ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทั้งสองกลุ่ม จะทำให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี ครูสามารถพูดคุยกับผู้บริหารในเรื่องต่างๆ ได้ ทั้งปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ให้ความสนใจ เอาใจใส่ มีการชื่นชมครูต่อหน้าสาธารณชน เพื่อเป็นการให้เกียรติและยกย่องครูที่ทำงานดี เมื่อครูทำผิดควรตักเตือนกันอย่างเป็นส่วนตัว ไม่ประกาศ หรือประจานต่อหน้าครูคนอื่น เพราะอาจทำให้ครูเกิดความอับอาย และหมดกำลังใจในการทำงาน ควรชมต่อหน้า แต่ต่อว่าอย่างลับๆ อีกทั้งผู้บริหารควรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับครู เพื่อให้รู้สึกถึงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน เป็นการสานสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารผ่านกิจกรรมของโรงเรียน เมื่อผู้บริหารสามารถทำให้ครูรู้สึกดีกับตัวผู้บริหารได้ ครูก็จะมีความเต็มใจที่จะดึงความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ วงศ์ศรีอ่อน (2557, หน้า 111) พบว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีลักษณะ การปฏิสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตร มีการพบปะพูดคุยส่วนตัว ในบรรยากาศของความจริงใจ ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปรากฏแก่ผู้อื่นเมื่อเขาทำดี ทำให้ครูเสียสละและทำประโยชน์ให้หน่วยงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทิมา ชัยอุดม (2556) พบว่า ผู้บริหารและครูมีการติดต่อสัมพันธ์กัน มีลักษณะเป็นไปอย่างกว้างขวางแบบฉันท์มิตร มีความมั่นใจและวางใจกัน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมีการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียนและพูดคุยกับครูอย่างสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ

2.ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ในด้านเพศ และประสบการณ์ในการทำงานโดย

ภาพรวมและรายชื่อบพบว่า ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากปัจจุบันครูชายและครูหญิงมีความเท่าเทียมกันในหลายๆ ด้าน ทั้งด้านความคิดริเริ่ม และการได้รับโอกาสจากผู้บริหารสถานศึกษาในการให้การสนับสนุนและส่งเสริมด้านการศึกษา และด้านการปฏิบัติงาน ในภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหาร ครูได้พัฒนาตนเองด้วยความเท่าเทียมกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน และได้รับสวัสดิการทุกอย่าง เท่าเทียมกัน ตามความสามารถ ไม่ได้ยึดติดกับเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พร้อมวุฒิ แสงวิเชียร (2555, หน้า 68) ที่ศึกษา การมีส่วนร่วมของครูในการบริหาร โรงเรียนกลุ่มแรกของวิทยาคม จังหวัดระยอง พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารโรงเรียนได้มอบหมาย ภารกิจในการบริหารงานด้านต่างๆ ให้กับครูในโรงเรียนรับผิดชอบตามความรู้ ความสามารถของครูกระจายครอบคลุมทั้ง 4 ฝ่าย โดยมีได้คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ ยึดภารกิจของโรงเรียนเป็นหลัก และผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักการบริหารอย่างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศิริพร แสงสุตา (2555, หน้า 86) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภองครักษ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก พบว่า การมีส่วนร่วมระหว่างครูเพศชาย และครูเพศหญิง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในปัจจุบันศักยภาพในการทำงานของครูแต่ละคน ไม่ว่าเพศชายหรือเพศหญิงจะยึดหลักความสามารถ

3. ผลการเปรียบเทียบการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ครูที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสิทธิภาพมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร มากกว่าครูที่มีประสิทธิภาพ 5- 10 ปี อาจเนื่องมาจากครูที่มีประสิทธิภาพน้อยกว่า 5 ปี คือกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานใหม่ ย่อมมีความต้องการในการทำงานค่อนข้างสูง ความกระตือรือร้นในการ

ทำงานมีมาก ไฟแรง มีความทะเยอทะยานที่จะได้รับการยอมรับนับถือ อีกทั้ง ประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมคือ การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการทำงานร่วมกัน เกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดี ความต้องการของกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานใหม่ คือต้องการผูกมิตร เชื่อมสัมพันธ์ กับผู้อื่น และครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เป็นกลุ่มที่ทำงานกับโรงเรียนมานาน มีประสบการณ์มาก มีความรักความผูกพันกับโรงเรียนมาก จะมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รู้สึกตนเองมีประสบการณ์มาก สามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน หรือสามารถตัดสินใจในงานต่างๆ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของจักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น (2555, หน้า 80) ครูที่มีประสบการณ์มากจะมีส่วนร่วมในการทำงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์น้อย อาจเป็นเพราะ ครูที่ผ่านการสอนมามากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงาน มีเทคนิคในการทำงานเป็นทีม มีแนวทางที่หลากหลาย สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีกว่า มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มากกว่าครูที่มีประสบการณ์สอนน้อย ซึ่งต้องเรียนรู้กระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ พร้อมกับสะสมประสบการณ์ทำงานให้เพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารมีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการหาเครือข่าย ที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งจากทางภาครัฐและเอกชน เพื่อเข้ามาช่วยเหลือในการบริหารงาน อาจเป็นเรื่องของงบประมาณ หรือสิ่งของต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาการศึกษา

1.2 ด้านการส่งเสริมการพัฒนาครู ผู้บริหารจัดหาเอกสารทางวิชาการเพื่อให้ครูศึกษาค้นคว้า ผู้บริหารควรกำหนดเป็นนโยบายในการจัดหาเอกสาร เพื่อให้ครูใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ ในการเตรียมการเรียนการสอนให้กับนักเรียน ผู้บริหารควรจัดแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ไม่ใช่แค่เฉพาะนักเรียนเท่านั้น แต่หมายรวมถึงครูและบุคลากรภายในโรงเรียนด้วย ผู้บริหารควรจัดหาเอกสารทางวิชาการ สำหรับครูผู้สอนมาไว้ในห้องสมุด

ของโรงเรียน หรือหาจากอินเทอร์เน็ตมาให้กับครู เพื่อให้ครูสามารถเอาไปใช้เพื่อพัฒนาตนเองได้

1.3 ด้านการพิจารณาความดีความชอบ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เป็นโรงเรียนเอกชน ดังนั้นผู้บริหารควรให้เงินเดือนให้ตรงกับวุฒิที่กระทรวงกำหนด และตามภาระงานที่ครูได้รับ ถ้าหากครูต้องสอนพิเศษเพิ่มเติม ทางโรงเรียนก็ควรจะจ่ายเงินให้กับครูในส่วนของการทำงานล่วงเวลา แบ่งผลประโยชน์ร่วมกันกับครู เพื่อเป็นการจูงใจรักษาบุคลากร ให้อยู่กับเรานานๆ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหาร ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆกับคณะครูเพื่อให้ครูเห็นว่า ผู้บริหารและครูนั้นเป็นมิตรที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทำกิจกรรมร่วมกันได้ ผู้บริหารจึงควรหมั่นหากิจกรรมที่ได้ทำร่วมกับครู เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์และสร้างความเป็นกันเองให้ครูในโรงเรียน อาจหาเป็นกิจกรรม เช่นการท่องเที่ยว การมาร่วมกิจกรรมกีฬาสีกับครูและนักเรียน

2.ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความความคิดเห็นของครูที่มีต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอื่น ได้แก่ การมีความคิดริเริ่ม ด้านการเป็นนักเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2.2 ควรศึกษาแนวทางในการเพิ่มอำนาจการให้รางวัล เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานให้กับครู โรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามควบคู่สามัญ ในเขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กันทิมา ชัยอุดม .2556. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา
- เข็มเพชร ประดับศรี. 2555. การพัฒนาครูของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต3.ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- จักรกฤษณ์ ปลัดเซ็น .2555. การมีส่วนร่วมของครูในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 17 กลุ่มจังหวัดจันทบุรี. ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา
- พลอยปภัศ ธนกิจดีกรณ์แก้ว.2556. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอสยามชัยเขต สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 .ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยบูรพา
- รัตนารณ์ วงศ์ศรีอ่อน .2557. พฤติกรรมการบริหารที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการศึกษา ตามการรับรู้ของครูกลุ่มโรงเรียนกรุงเทพกลาง สังกัดกรุงเทพมหานคร.ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง