

สภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณที่พยากรณ์ ความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Work Environment and Spiritual Needs Predicting Intention to Stay of Teachers in Islamic Private Schools in Bangkok

ศุภสิทธิ์ คลังวิเชียร¹, ชนัดดา เพ็ชรประยูร²

¹สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, s6708031816029@kmutnb.ac.th

²สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, chanadda.p@arts.kmutnb.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณ และความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการด้านจิตวิญญาณและความตั้งใจคงอยู่ และ 4) พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณ และความตั้งใจคงอยู่ของครูมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ระดับมากที่สุด 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในระดับสูง ($r = .66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ความต้องการด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในระดับปานกลาง ($r = .57$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) สภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการด้านความหวัง และสภาพแวดล้อมทางกายภาพสามารถรวมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูได้ร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R^2 = 0.46$)

คำหลัก: สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณ ความตั้งใจคงอยู่ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

Abstract

This study employed a quantitative research design and aimed: 1) to study the levels of work environment, spiritual needs and intention to stay among teachers in Islamic private schools in Bangkok, 2) to study the relationship between work environment and intention to stay of teachers, 3) to study the relationship between spiritual needs and intention to stay of teachers, and 4) to predict intention to stay of teachers with work environment and spiritual needs. The sample consisted of 255 teachers in Islamic private schools in Bangkok. The research instrument was a questionnaire using a five-point Likert scale ranging from strongly disagree (1) to strongly agree (5). The statistical methods employed for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that 1) work environment, spiritual needs and intention to stay of teachers were at the highest level, 2) work environment was positively correlated with intention to stay at a high level ($r = .66$) with statistical significance at .01 level, 3) spiritual needs was positively correlated with intention to stay at a moderate level ($r = .57$) with statistical significance at .01 level and 4) social environment, need for hope and physical environment jointly predicted intention to stay of teachers accounting for 46 percent of the variance, with statistical significance at .01 level. ($R^2 = 0.46$)

Keywords: Work Environment, Spiritual Needs, Intention to Stay, Teachers in Islamic Private School

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาไทยในปัจจุบันกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากแรงขับเคลื่อนในหลากหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงนโยบายการศึกษาให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อพลวัตของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไป การยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษา จากการเป็นผู้จัดการศึกษาโดยรัฐมาเป็นการจัดการศึกษาโดยทุกภาคส่วนของสังคม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) การศึกษาเอกชนมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพ โดยการศึกษาเอกชนได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับปฐมวัยไปจนถึงระดับ

อุดมศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบและนอกระบบโรงเรียน เพื่อทำให้รัฐสามารถประหยังบประมาณในการลงทุนด้านการศึกษาได้ รวมทั้งตอบสนองความต้องการของประชาชนและตามความจำเป็นที่ต้องพัฒนาประเทศ โดยรัฐให้ออกชนเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาได้อย่างเต็มความสามารถตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2565) โรงเรียนเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ได้ก้าวเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะโดดเด่น ด้วยการผสมผสานหลักสูตรวิชาการตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เข้ากับการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมอันดีงามตามหลักคำสอนของศาสนาอิสลาม (ยุทธนา และนิเลาะ, 2561) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานของโรงเรียนประเภทนี้ต้องเผชิญกับความท้าทายที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นประเด็นด้านโครงสร้างการบริหารจัดการที่มีความจำเพาะและซับซ้อน การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคมและเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างค่านิยมทางศาสนากับความสามารถในศตวรรษที่ 21 (Zainuddin et al., 2025) ดังนั้น การที่จะสามารถธำรงรักษาครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และที่สำคัญที่สุดคือมีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะคงอยู่อย่างยั่งยืน จึงกลายเป็นโจทย์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งควรได้รับการพิจารณาและแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพจะดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายสูงสุดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การบรรลุเป้าหมายด้านคุณภาพและความต่อเนื่องของการจัดการศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามนั้น ไม่อาจละเลยปัจจัยภายในที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ได้แก่ ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to Stay) ของครูแต่ละท่าน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการจัดการเรียนรู้ เนื่องจากครูเป็นกลไกหลักในการถ่ายทอดองค์ความรู้ สร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และปลูกฝังจิตวิญญาณทางศาสนาแก่ผู้เรียน (Churngchow & Sittichai, 2014) ปัจจัยนี้มีได้สะท้อนเพียงความพึงพอใจในงานเท่านั้น หากแต่ยังหมายรวมถึงเจตคติเชิงบวก ความศรัทธาในภารกิจของตน และความมุ่งมั่นในการอุทิศตนให้กับองค์การอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ครูที่มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขกับสิ่งที่ตนทำ และรับรู้ถึงคุณค่าในบทบาทหน้าที่ของตน ย่อมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ถ่ายทอดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ และอยู่ร่วมกับองค์กรด้วยความสมัครใจ (Dayagbil & Alda, 2024) อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และพัฒนาจิตวิญญาณให้แก่ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง หากโรงเรียนสามารถรักษาครูที่มีคุณสมบัติเช่นนี้ไว้ได้ ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อทั้งคุณภาพการศึกษา ภาพลักษณ์ของโรงเรียน ตลอดจนความเชื่อมั่นจากผู้ปกครองและชุมชนโดยรอบ อย่างไรก็ตาม หากครูขาดความตั้งใจคงอยู่ ย่อมนำไปสู่ปัญหา เช่น การลาออกของครู การขาดแคลนครูที่มีประสิทธิภาพ และความไม่มั่นคงในระบบการจัดการศึกษาโดยรวม ดังนั้น การทำความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของครูในบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม

นอกเหนือจากปัจจัยภายในที่ยังรู้สึกในตัวบุคคลแล้ว สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ยังเป็นปัจจัยภายนอกที่มีอิทธิพลอย่างมากและไม่ควรมองข้ามต่อความตั้งใจอยู่ของครูในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องในระยะยาว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่มีความละเอียดอ่อนอย่างโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งมีอัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรมเป็นแก่นสำคัญขององค์การ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเอื้ออาทร เช่น การได้รับทรัพยากรที่จำเป็น การสร้างบรรยากาศเชิงบวกในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และการเคารพอัตลักษณ์ทางศาสนา ส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจอยู่ของครูในการทำงานระยะยาว (Putra et al., 2024) ในทางตรงกันข้าม หากโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย ขาดความเข้าใจในบริบททางศาสนาอันเป็นหัวใจสำคัญของโรงเรียน หรือไม่สอดคล้องกับวิถีปฏิบัติและความเชื่อของครูผู้สอน ย่อมกลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่บั่นทอนความสามารถของครูในการแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ และอาจส่งผลให้ความตั้งใจอยู่ลดน้อยลงอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งท้ายที่สุดอาจนำไปสู่การสูญเสียบุคลากรที่มีคุณค่าและส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาโดยรวม

แม้ปัจจัยภายนอกอย่างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่สามารถสัมผัสได้จะมีผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ปัจจัยภายในอย่างความต้องการด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Needs) กลับเป็นมิติภายในที่ลึกซึ้งและส่งผลอย่างยิ่งต่อความตั้งใจอยู่ของครูเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทที่มีความละเอียดอ่อนและมีรากฐานทางศาสนาเป็นสำคัญอย่างโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งการปฏิบัติงานของครูไม่ได้เป็นเพียงแค่การถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ส่งผ่านคุณค่าและหลักธรรมคำสอนทางศาสนาให้นักเรียนด้วย ความหมายของ "งาน" จึงมิใช่เพียงการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง แต่เป็นพันธกิจทางจิตวิญญาณที่ครูรู้สึกมีพันธะผูกพันส่วนตัวและศรัทธาในการกิจนั้นอย่างจริงจัง ครูผู้ซึ่งถือว่าหน้าที่การสอนคือส่วนหนึ่งของภารกิจทางศาสนา สามารถบูรณาการหลักธรรมคำสอนทางศาสนาเข้ากับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างสอดคล้อง พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนอย่างเปิดกว้างจากองค์การในการปฏิบัติศาสนกิจตามความเชื่อส่วนบุคคลอย่างอิสระ ไม่ว่าจะเป็นการละหมาด การแต่งกายตามหลักศาสนา หรือการมีพื้นที่ในการแสดงออกถึงจริยธรรมตามหลักศาสนาในชีวิตประจำวันอย่างเหมาะสมและไม่ถูกจำกัด ย่อมรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าและมีความหมายที่สอดคล้องกับความเชื่อและตัวตนภายใน (Yuana et al., 2025) ความสามารถในการดำเนินชีวิตการทำงานโดยไม่ขัดกับศรัทธา และการได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนในด้านจิตวิญญาณ เป็นปัจจัยที่มีนัยสำคัญต่อความตั้งใจอยู่ของครู ทั้งนี้ไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยค่าตอบแทนหรือความก้าวหน้าในวิชาชีพเพียงอย่างเดียว แต่สะท้อนถึงความเชื่อมโยงภายในระหว่าง ตัวตน-ศรัทธา-และภารกิจในบทบาทครู อย่างลึกซึ้ง ซึ่งเป็นปัจจัยเฉพาะในโรงเรียนที่มีรากฐานทางศาสนาเป็นสำคัญ

จากเหตุผลและความสำคัญดังที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นที่มาสำคัญของการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งมุ่งมั่นที่จะวิเคราะห์และทำความเข้าใจบทบาทของสภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณ ในฐานะปัจจัยสำคัญที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา

อิสลาม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนอันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาในภาพรวมต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณ และความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการด้านจิตวิญญาณและความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม
4. เพื่อศึกษาการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความต้องการด้านจิตวิญญาณ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

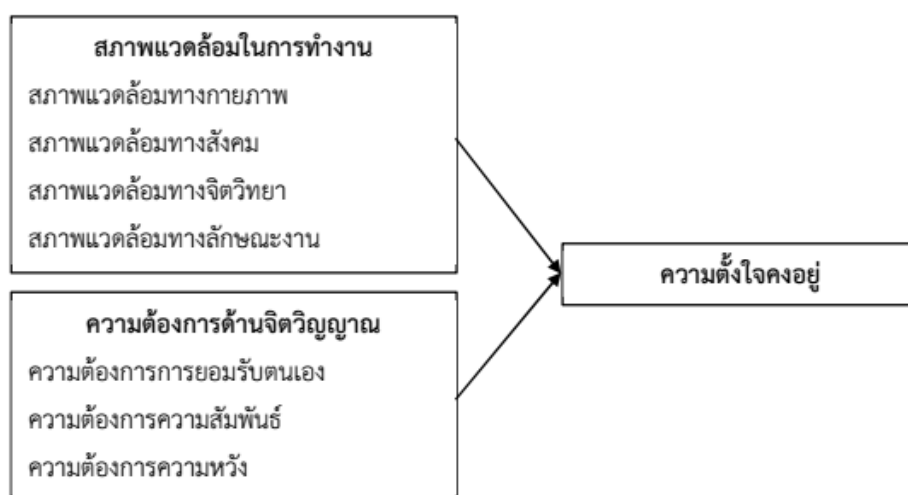
1. ทราบถึงระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณ และความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระดับตัวแปรดังกล่าวให้เพิ่มสูงขึ้น
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณ และความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งโรงเรียนสามารถนำไปปรับใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาหลักสูตรและนโยบายที่สนับสนุนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่
3. ทราบถึงปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ซึ่งโรงเรียนสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ ไปใช้เป็นประโยชน์ในการส่งเสริม แก้ไข ปรับปรุงพัฒนา กระบวนการบริหารงานบุคลากรครู เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาต่อไป

กรอบแนวคิด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรพยากรณ์ (Predictive Variable) มี 2 ตัวแปร คือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ประกอบด้วย 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Azhar et al. (2021) และตัวแปรความต้องการด้านจิตวิญญาณ (Spiritual needs) ประกอบด้วย 3 ด้าน ตามแนวคิดของ Highfield (1989,1992)

ตัวแปรเกณฑ์ (Criterion Variable) คือ ความตั้งใจคงอยู่ (Intention to stay)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 โรงเรียน มีครูรวมทั้งหมด 521 คน คือ (ข้อมูล ณ วันที่ 16 เดือนกรกฎาคม 2568) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 272 คน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227 คน ทั้งนี้เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ของข้อมูลและทดแทนแบบสอบถามที่อาจจะไม่ได้รับคืน จึงทำการเพิ่มขนาดตัวอย่างร้อยละ 20 ดังนั้นมีขนาดกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 272 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละโรงเรียน (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะแบบเลือกตอบ (Checklist) จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความตั้งใจคงอยู่ จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 32 ข้อ และส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการด้านจิตวิญญาณ จำนวน 17 ข้อ โดยมีระดับคะแนนการวัดโดยใช้มาตรวัด (scales) แบบลิเคิร์ทสเกล (Likert scale) มีระดับการวัด 5 ระดับ ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือนี้ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว จึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2559) พบว่า ข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน นำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) เพื่อพิจารณาข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก 0.2 ขึ้นไป (ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2559) และวิเคราะห์หาค่า

ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่เหมาะสมเท่ากับ 0.70 ขึ้นไป (ปิ่นนก วงศ์ปิ่นเพชร, 2559) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .411-.870 ค่าความเชื่อมั่น .966 แบบสอบถามความต้องการด้านจิตวิญญาณ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .318-.708 ค่าความเชื่อมั่น .888 และแบบสอบถามความตั้งใจคงอยู่ มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .374-.844 ค่าความเชื่อมั่น .869

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในคน โดยได้รับการพิจารณาและมีมติรับรอง เอกสารจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยรังสิต เอกสารรับรองเลขที่ COA. No. RSUERB2025-282 วันที่รับรอง 26 พฤศจิกายน 2568 หลังจากที่ได้รับการรับรองเรียบร้อยแล้ว จึงติดต่อ ยื่นจดหมายขออนุญาตเก็บข้อมูลและประสานงานผ่านงานธุรการของโรงเรียน หลังจากนั้นผู้รับผิดชอบ ของแต่ละโรงเรียนจึงได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับครูในโรงเรียน เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้วจึงได้ ติดต่อผู้วิจัยให้รับแบบสอบถามกลับคืน

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณและความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้านจิตวิญญาณ และความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลาม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.47, 4.60, 4.40 ตามลำดับ) ดังรายละเอียด ตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการด้าน จิตวิญญาณ และความตั้งใจคงอยู่

ตัวแปร	$\bar{X}$	SD	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.47	0.46	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.49	0.48	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	4.44	0.50	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา	4.53	0.49	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมทางลักษณะงาน	4.40	0.56	มากที่สุด
ความต้องการด้านจิตวิญญาณ	4.60	0.41	มากที่สุด
ด้านความต้องการการยอมรับตนเอง	4.55	0.45	มากที่สุด
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	4.64	0.44	มากที่สุด
ด้านความต้องการความหวัง	4.62	0.46	มากที่สุด
ความตั้งใจคงอยู่	4.40	0.58	มากที่สุด

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2. และข้อที่ 3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณกับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .66$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา และด้านสภาพแวดล้อมทางลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .57, .63, .60$ และ $.58$ ตามลำดับ) และความต้องการด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .57$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความต้องการการยอมรับตนเอง ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความหวัง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .47, .50$ และ $.57$ ตามลำดับ) ดังรายละเอียดตาราง 2

ตาราง 2 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณกับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ตัวแปร	ความตั้งใจคงอยู่			
	r	$r^2 \times 100$	P	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.66**	43.56	.00	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.57**	32.49	.00	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม	.63**	39.69	.00	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา	.60**	36.00	.00	สูง
ด้านสภาพแวดล้อมทางลักษณะงาน	.58**	33.64	.00	ปานกลาง
ความต้องการด้านจิตวิญญาณ	.57**	32.49	.00	ปานกลาง
ด้านความต้องการการยอมรับตนเอง	.47**	22.09	.00	ปานกลาง
ด้านความต้องการความสัมพันธ์	.50**	25.00	.00	ปานกลาง
ด้านความต้องการความหวัง	.57**	32.49	.00	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 4. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณ พบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการความหวัง และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้ร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังรายละเอียดตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนเพื่อหารูปแบบพยากรณ์ความตั้งใจอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม

ขั้นที่	ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.b	β	t	p
1	ค่าคงที่	1.16	.25		4.60**	.00
	- สภาพแวดล้อมทางสังคม	.73	.06	.63	12.95**	.00
2	ค่าคงที่	.29	.29		1.00	.32
	- สภาพแวดล้อมทางสังคม	.53	.07	.46	7.94**	.00
	- ความต้องการความหวัง	.38	.07	.30	5.25**	.00
3	ค่าคงที่	.13	.30		.43	.67
	- สภาพแวดล้อมทางสังคม	.42	.09	.36	4.92**	.00
	- ความต้องการความหวัง	.35	.08	.27	4.70**	.00
	- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ	.18	.09	.15	2.05*	.04
R = 0.68		R ² = 0.46				
F = 73.30 (p < .01)						

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณที่พยากรณ์ความตั้งใจอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐานอภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก ในบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ของครู ทั้งด้านความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก ความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดี การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการจัดลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้ครูใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มศักยภาพ ย่อมส่งผลให้ครูมีเจตนาที่จะปฏิบัติงานและอยู่กับโรงเรียนต่อไป โดยแนวคิดด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบุว่าองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมทั้งด้านกายภาพ สังคม จิตวิทยา และองค์การ เป็นทรัพยากรในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ และการคงอยู่ของบุคลากร (Bakker & Demerouti, 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Inceoglu et al. (2018) ที่พบว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการปฏิบัติหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานเชิงบวก ไม่เพียงแต่ช่วยลดอุปสรรค แต่ยังเป็นการเติมเต็มทรัพยากรทางจิตวิทยาและแรงจูงใจ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญที่ทำให้บุคลากรเลือกที่จะร่วมงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ

Churngchow and Sittichai (2014) ที่พบว่า หากโรงเรียนสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ครูรู้สึกว่าจะได้รับความยุติธรรม มีความมั่นคง และได้รับการสนับสนุนในบทบาทหน้าที่ ครูจะมีแรงใจในการสอนและต้องการทำงานกับองค์กรให้นานที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

1.1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก สภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ทำงาน ความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมโดยรวมที่เอื้อต่อสุขภาวะและความสะดวกในการปฏิบัติงานของครู ในบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามหากโรงเรียนสามารถเปิดโอกาส สนับสนุน และจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติศาสนกิจของครู ย่อมช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานและการคงอยู่ของครู โดยสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นบวกช่วยส่งเสริมความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคงอยู่ของครู (Acton & Glasgow, 2015) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Putra et al. (2024) ที่พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้ปลอดภัยและมีทรัพยากรที่พร้อม ไม่เพียงแต่ช่วยให้ครูทำงานได้สะดวกขึ้น แต่ยังเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยทำให้ครูที่มีคุณภาพต้องการอยู่ในโรงเรียนต่อไป

1.2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก ในบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่เน้นการดำเนินงานตามหลักศาสนา การเคารพซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือเกื้อกูล และการมีเป้าหมายร่วมกันตามหลักศาสนา ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและนำไปสู่การไม่มีแนวโน้มที่จะลาออก ความสัมพันธ์กับผู้บริหารเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ดี มีบทบาทสำคัญต่อความตั้งใจคงอยู่ โดยความสัมพันธ์เชิงบวกในที่ทำงานจะช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Collie et al., 2012) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Skaalvik and Skaalvik (2017) ที่พบว่า ในวิชาชีพครู การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นและประสิทธิภาพในการสอน ลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ซึ่งเป็นแกนหลักของภาวะหมดไฟ และลดแรงจูงใจในการวางแผนหรือมีแนวโน้มที่จะลาออก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Churngchow and Sittichai (2014) ที่พบว่า การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูเลือกที่จะปฏิบัติงานในโรงเรียนเอกชนต่อไป

1.3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก ในบริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม บรรยากาศในการทำงานที่ยึดถือความยุติธรรมตามหลักศาสนาและกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เมื่อผู้บริหารให้สิทธิแก่ครูในการปฏิบัติศาสนกิจอย่างเหมาะสม เช่น วันหยุดในวันสำคัญทางศาสนา และมีการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสิทธิหน้าที่อย่างโปร่งใส จะส่งผลให้ครูมีความมั่นคงทางจิตใจและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการไม่มีแผนหรือแนวโน้มที่จะลาออกหรือย้ายงานในอนาคตอันใกล้ (Colquitt et al., 2013) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Colquitt (2001) ที่พบว่า ความยุติธรรมในองค์การทั้งด้านกระบวนการ ด้านการปฏิบัติ และด้านผลลัพธ์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรไม่มีแนวโน้มในการลาออก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Eisenberger et al. (1986) ที่พบว่า การที่องค์กรแสดงออกว่าเห็นคุณค่าและห่วงใยพนักงาน จะช่วยสร้างพันธะทางใจและบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนที่สร้างสรรค์ ซึ่งเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้พนักงานอยากคงอยู่ในองค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rhoades and Eisenberger (2002) ที่พบว่า องค์การที่มีการสื่อสารอย่างโปร่งใส ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม และให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความตั้งใจในการทำงานในองค์การต่อไป

1.4 ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางลักษณะงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามเปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ทักษะและความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดอบรมพัฒนาวิชาชีพที่ต่อเนื่อง และสนับสนุนเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการสอน ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่าได้ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการจากโรงเรียน ส่งผลให้ครูมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานกับโรงเรียนต่อไป โดยลักษณะงานที่มีความหมาย ความท้าทาย และสอดคล้องกับความสามารถของบุคคลช่วยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เปลี่ยนพลังกายและพลังใจของบุคคลให้กลายเป็นความทุ่มเทและมุ่งมั่นที่จะอยู่กับโรงเรียนในระยะยาว (Bakker and Demerouti, 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Hackman and Oldham (1976) ที่เสนอทฤษฎีลักษณะงาน (Job Characteristics Theory) ว่าลักษณะงานที่มีความหมาย ความหลากหลายของทักษะ ความเป็นอิสระ และการได้รับข้อมูลย้อนกลับจากงาน จะช่วยเพิ่มความตั้งใจอยู่ของบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Holmberg et al. (2018) ที่พบว่า การออกแบบงานที่เอื้อต่อการใช้ศักยภาพ

ของบุคลากรและการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การสร้างความชัดเจนในบทบาท สร้างความหลากหลายและท้าทาย และส่งเสริมอิสระในการทำงาน ช่วยให้บุคลากรอยากคงอยู่ในงานต่อไป

2. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก ในบริบทโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ความต้องการด้านจิตวิญญาณเป็นความต้องการภายในที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหาความหมายของชีวิต การยึดถือคุณค่าทางศีลธรรม การดำเนินชีวิตตามความเชื่อทางศาสนา และการมุ่งสู่เป้าหมายชีวิตที่สอดคล้องกับหลักความเชื่อ โดยค่านิยมทางศาสนา เช่น ความไว้วางใจ ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อพระเจ้า ทำหน้าที่เป็นพื้นฐานทางจริยธรรมในการปฏิบัติงานของครู ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความหมายสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตและความเชื่อส่วนบุคคล (Yuana et al., 2025) เมื่อครูสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความเชื่อและค่านิยมทางจิตวิญญาณของตน จะส่งผลให้ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณช่วยให้บุคคลรับรู้คุณค่าและความหมายของการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fry and Slocum (2008) ที่พบว่า เมื่อบุคคลได้รับความเติมเต็มส่วนบุคคลในงาน รู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่ง เป็นที่เข้าใจและได้รับการยอมรับ และมีความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าและความหมาย ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิญญาณของมนุษย์ จะส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการการยอมรับตนเองมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการการยอมรับตนเองในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก เมื่อครูรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง ที่เกิดจากความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจและให้อภัยต่อตนเอง จะส่งผลให้ครูมีความมั่นคงทางจิตใจและมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับค่านิยมทางศาสนา การที่ครูมองว่าการสอนคือการรับใช้พระเจ้า ช่วยลดความขัดแย้งภายในใจ ซึ่งการยอมรับตนเองเป็นการรับรู้คุณค่าและศักยภาพของตน ครูสามารถเลือกและกำกับพฤติกรรมของตนได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการและคุณค่าภายใน ส่งผลให้ครูมีเจตนาที่จะทำงานกับโรงเรียนเดิมต่อไปในระยะยาวโดยไม่มีแผนที่จะลาออก โดยแนวคิด Self-Determination Theory ระบุว่า การตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางจิตใจของมนุษย์ ได้แก่ ความสามารถ ความอิสระ และความสัมพันธ์ ช่วยให้บุคคลต้องการที่จะทำงานในองค์กรเดิมต่อไป (Ryan & Deci, 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Van den Broeck et al. (2016) ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองและสมรรถนะแห่งตน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมากกับการได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานทั้ง 3 ด้าน (ความสามารถ ความอิสระ

และความสัมพันธ์) ส่งผลต่อเนื่องในการลดทัศนคติเชิงลบต่องาน เช่น ความเหนื่อยหน่าย และช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความต้องการที่จะทำงานต่อไปในองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Judge and Bono (2001) ที่พบว่า การประเมินตนเองเชิงบวกทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ความสามารถของตนเองทั่วไป การมีจุดควบคุมเหตุการณ์ภายในตนเอง และความมั่นคงทางอารมณ์ ช่วยให้บุคลากรมีแนวโน้มที่จะคงอยู่ โดยการสร้างความพึงพอใจ และลดพฤติกรรมการถอนตัวเมื่อเผชิญอุปสรรค

2.2 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความสัมพันธ์ในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก บริบทของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามให้ความสำคัญกับการอยู่ร่วมกันด้วยความรักและความไว้วางใจ เมื่อครูได้รับการตอบสนองต่อความต้องการความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครู ผู้บริหาร และนักเรียน รวมถึงความสัมพันธ์ที่มีต่อพระเจ้า การที่โรงเรียนสามารถตอบสนองความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความสัมพันธ์นี้ได้ ย่อมส่งผลให้ครูมีความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานและคงอยู่กับโรงเรียนเดิมต่อไป ซึ่งความต้องการความสัมพันธ์เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ในการมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับผู้อื่น ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกลึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ลดความรู้สึกแปลกแยกและความเฉื่อยชาในการทำงาน และลดแนวโน้มในการลาออกหรือย้ายงาน (Collie et al., 2012; Ryan & Deci, 2017) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Baumeister and Leary (1995) ที่พบว่า ความต้องการความเป็นส่วนหนึ่งและการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นแรงจูงใจพื้นฐานของมนุษย์ โดยการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การยังเกี่ยวข้องกับการมีอัตลักษณ์ร่วมกันและการมีส่วนร่วมในกิจกรรม หากความต้องการนี้ได้รับการตอบสนอง จะส่งผลต่อการคงอยู่ในองค์กร

2.3 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความหวัง มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความหวังในระดับที่เพิ่มขึ้น ความตั้งใจคงอยู่ของครูก็จะเพิ่มตามไปด้วย เนื่องจาก ครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานของตนจะสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่ออนาคตของนักเรียนและสอดคล้องกับหลักศาสนา ครูจะมีพลังในการเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากโดยอาศัยการขอพรและวางใจในพระเจ้า ความหวังนี้เปรียบเสมือนเครื่องยนต์ที่เปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้เป็นการกระทำตามแนวคิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณ (Fry & Slocum, 2008) นอกจากนี้ความหวังยังเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย แรงจูงใจ และการแสวงหาวิธีการเพื่อบรรลุเป้าหมาย เมื่อเผชิญกับความเครียดหรืออุปสรรค คนที่มีความหวังสูงจะมองว่า

เป็นความท้าทาย และจะพยายามหาเส้นทางใหม่รวมถึงส่งต่อแรงจูงใจไปยังเส้นทางนั้นเพื่อเอาชนะอุปสรรค (Snyder, 2002) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Avey et al. (2011) ที่พบว่า ความหวังซึ่งเป็นองค์ประกอบของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อการคงอยู่ของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีความหวังและการมองโลกในแง่ดีสูงจะมีความเชื่อมั่นในความสำเร็จและกล้าเผชิญหน้ากับความท้าทายในงานปัจจุบัน แทนที่จะเลือกยอมแพ้หรือลาออกเมื่อพบอุปสรรค

3. ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความหวัง และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ได้ร้อยละ 46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน อภิปรายได้ว่า เมื่อครูได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความหวัง และได้รับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพอย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้ครูมีความตั้งใจคงอยู่สูงขึ้น เนื่องจาก สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ดีช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่เหมาะสมระหว่างครูในโรงเรียน ทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ขณะเดียวกัน การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความหวัง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีเป้าหมายในการทำงาน การมองเห็นคุณค่าในบทบาทของตน และการมีความเชื่อมั่นต่ออนาคตในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม เช่น ความพร้อมของสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ช่วยเอื้อต่อการปฏิบัติงานและลดอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับโรงเรียนต่อไปในระยะยาว โดยผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิด Job Demands–Resources Model ของ Bakker and Demerouti (2017) ที่อธิบายว่า ทรัพยากรในการทำงาน (job resources) เช่น ความสัมพันธ์ทางสังคมในที่ทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมถึงทรัพยากรส่วนบุคคล เช่น ความหวังและแรงจูงใจภายใน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมการคงอยู่ของบุคลากร (Bakker and Demerouti, 2017) โดยเมื่อบุคลากรได้รับทรัพยากรในการทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยลดความเครียดจากงาน เพิ่มพลังในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้บุคคลต้องการทำงานกับองค์กรเดิมต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำทางจิตวิญญาณของ Fry and Slocum (2008) ซึ่งระบุว่า ความหวัง ความศรัทธา และความหมายของงาน เป็นแรงจูงใจภายในที่ช่วยสร้างความตั้งใจคงอยู่ของบุคลากร โดยเฉพาะในองค์กรที่มีบริบทเกี่ยวข้องกับศาสนา การปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความเชื่อและคุณค่าทางจิตวิญญาณช่วยให้บุคคลรับรู้ความหมายของงานและมีความต้องการทำงานในองค์กรเดิมต่อไปอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Inceoglu et al. (2018) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานร่วมกับทรัพยากรทางจิตวิทยาของบุคลากร นำไปสู่

ความผูกพันในงานสูง ซึ่งเป็นตัวทำนายความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไปในระยะยาว รวมถึงงานวิจัยของ Avey et al. (2011) ที่พบว่า ความหวังและความเชื่อมั่นในตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และลดความตั้งใจลาออก ด้วยเหตุนี้จากผลการวิจัยจึงอธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์และการสนับสนุนในองค์กร ทำหน้าที่เป็นทรัพยากรในการทำงานที่สำคัญ ขณะที่ความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความหวังเป็นทรัพยากรภายในที่ช่วยเสริมแรงจิตใจ และสภาพแวดล้อมทางกายภาพเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยลดอุปสรรคในการทำงาน เมื่อปัจจัยทั้งสามทำงานร่วมกัน จึงช่วยเสริมสร้างแรงจิตใจ ความผูกพัน และความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในระยะยาว อีกทั้งผลการวิจัยครั้งนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่า การพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูไม่สามารถอธิบายได้ด้วยปัจจัยด้านใดด้านหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์การและปัจจัยด้านจิตวิญญาณของบุคคล ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการบูรณาการทรัพยากรทั้งภายนอกและภายในของบุคลากรมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความยั่งยืนขององค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยครั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยามีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงาน การคุ้มครองสิทธิ และความยุติธรรมในองค์กรมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความมั่นคงทางจิตใจ การสื่อสารที่โปร่งใส การกำหนดข้อตกลงการทำงานที่ชัดเจน และการปฏิบัติต่อครูอย่างเป็นธรรม เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและเสริมสร้างความผูกพันต่อโรงเรียน ส่วนสภาพแวดล้อมทางลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมและพัฒนาการจัดลักษณะงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครู สนับสนุนการใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ และทรัพยากรที่เพียงพอและทันสมัย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งเสริมความตั้งใจคงอยู่ของครูในโรงเรียน
2. จากผลการวิจัยครั้งนี้ ความต้องการด้านจิตวิญญาณของครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะด้านความต้องการความสัมพันธ์และด้านความต้องการความหวัง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการมีเป้าหมายในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู สนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา และสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีความหมายในการทำงาน
3. จากผลการวิจัยครั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ของครูในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารและการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการคงอยู่ของครู ดังนั้นผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีตามหลักศาสนา ให้คำแนะนำ

และกำลังใจ รับฟังความคิดเห็นของครูอย่างจริงจัง และพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. จากผลการวิจัยครั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และความต้องการด้านจิตวิญญาณด้านความต้องการความหวัง สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูได้ ดังนั้นสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ควบคู่กับการส่งเสริมความต้องการด้านจิตวิญญาณของครู เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพัน ความพึงพอใจ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง และได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กร ทำให้ครูยังคงทำงานอยู่กับโรงเรียนอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งอาจยังไม่สะท้อนความหลากหลายของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในบริบทอาชีพ องค์กร และภาคส่วนอื่น ๆ ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานที่นับถือศาสนาอิสลามในองค์กรเอกชนทั่วไป หรือหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้ผลการวิจัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ในบริบทที่หลากหลาย

2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งอาจยังไม่สามารถอธิบายประสบการณ์ ความรู้สึก หรือมุมมองเชิงลึกของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไปควรใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) เช่น การสัมภาษณ์ร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความละเอียด และสะท้อนบริบทจริงของผู้ให้ข้อมูลมากยิ่งขึ้น

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและความต้องการด้านจิตวิญญาณในฐานะตัวแปรที่พยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครู อย่างไรก็ตาม อาจยังมีตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจคงอยู่ซึ่งไม่ได้รวมอยู่ในการศึกษา เช่น ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หรือการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้น การวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เพื่อให้สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม และเพิ่มความชัดเจนในการพยากรณ์ความตั้งใจคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร. (2559). *ระเบียบวิธีวิจัยทางจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ*. ก๊อปปี้ เอ็กซ์เพรส.
- ยุพธนา เกื้อกุล และ นิเลาะ แวอุซัง. (2561). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อสร้างผู้เรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. *วารสารอัล-ฮิกมะฮ์*, 8(15), 15-28. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/HIKMAH/article/view/167808>
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2565). *การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนเอกชน: สภาพและแนวทางการสนับสนุน*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- Acton, R., & Glasgow, P. (2015). Teacher wellbeing in neoliberal contexts: A review of the literature. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8), 99-114. <https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n8.6>
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
- Azhar, P. N. F. S., Samsudin, N. A., Johari, N. H. F., Hanif, N. F., & Othman, N. Z. (2021). Islamic workplace environment (IWE) and employees' job satisfaction at PNB Ilham Resort, Malaysia. In Palembang Tourism Forum 2021 (PTF 2021), *Advances in Economics, Business and Management Research: Vol 200* (pp. 79–85). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.211223.011>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497-529. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.117.3.497>
- Churngchow, C., & Sittichai, R. (2014). Factors related to retention behaviour of teachers in Islamic private schools in three southernmost provinces in Thailand. *Asian Social Science*, 10(10), 50-56. <http://dx.doi.org/10.5539/ass.v10n10p50>

- Collie, R. J., Shapka, J. D., & Perry, N. E. (2012). School climate and social-emotional learning: Predicting teacher stress, job satisfaction, and teaching efficacy. *Journal of Educational Psychology*, 104(4), 1189-1204. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0029356>
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E., & Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236. <https://doi.org/10.1037/a0031757>
- Dayagbil, F., & Alda, R. (2024). Continuing professional development opportunities: Teachers' motivation and perceived effectiveness. *International Journal of Education and Practice*, 12(3), 584-595. <https://doi.org/10.18488/61.v12i3.3733>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fry, L. W., & Slocum, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86-96. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2007.11.004>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Highfield, M. E. (1989). *The spiritual health of oncology patients: A comparison of nurse and patient perceptions* [Doctoral dissertation, Texas Woman's University]. <https://www.sigmarepository.org/dissertations/1262/>
- Highfield, M. F. (1992). Spiritual health of oncology patients. Nurse and patient perspectives. *Cancer nursing*, 15(1), 1-8. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1544127/>
- Holmberg, C., Caro, J. & Sobis, I. (2018) Job satisfaction among Swedish mental health nursing personnel: revisiting the Two-Factor Theory. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27, 581-592. <https://doi.org/10.1111/inm.12339>

- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179-202. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.12.006>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Putra, H. E. J., Hermawan, A., Achmadi, H., & Meilani, Y. F. C. P. (2024). Enhancing teacher retention through teacher work engagement and Islamic moderation (Wasatiah) on private Islamic school Ahlussunnah Waljama'ah in Indonesia. *PJLSS*, 22(2), 12568-12585. <https://doi.org/10.57239/PJLSS-2024-22.2.00897>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1521/978.14625/28806>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Motivated for teaching? Associations with school goal structure, teacher self-efficacy, job satisfaction and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 67, 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.06.006>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 42(5), 1195-1229. <https://doi.org/10.1177/0149206316632058>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed). Harper and Row.

- Yuana, I., Fauzih, F., Samdin, S., Restiana, S., & Roslan, A. H. (2025). Islamic spirituality and job satisfaction on teachers' performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri in Southeast Sulawesi. *International Journal of Islamic Thought and Humanities*, 4(1), 51-60. <https://doi.org/10.54298/ijith.v4i1.385>
- Zainuddin, Z., Amrullah, A. M. K., & Zuhriyah, I. A. (2025). The challenges of developing Islamic education curriculum and strategies for its development in facing future competency demands. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 6(1), 111-126. <https://doi.org/10.31538/tijie.v6i1.1316>