

เรื่องเล่าคนต่างรุ่น : ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู
ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง*

THE NARRATIVE OF DIFFERENT GENERATIONS: THE TEACHER'S
SPIRITUAL COMMITMENT TO THE CHRISTIAN
AT A CATHOLIC SCHOOL

ศรายุทธ ฝ้ายากร

Sarayut Liyakon

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ประเทศไทย

Thammasat University, Thailand

E-mail: Liyakon@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนของครูต่างวัย กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูในโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง โดยใช้กรอบทฤษฎีความผูกพันของ Meyer และ Allen (Meyer & Allen, 1991) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันทางอารมณ์, ความผูกพันเชิงเนติ และความผูกพันเชิงค่าตอบแทน โดยใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อรวบรวมข้อมูลจากครูที่มีช่วงวัย ประสบการณ์การทำงานและศาสนาที่แตกต่างกัน ได้แก่ Gen B , Gen X , Gen Y และ Gen Z ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในแต่ละรุ่นมีความหลากหลาย ครู Gen B มักมีความผูกพันเชิงเนติเนื่องจากค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตที่มั่นคง ครู Gen X เน้นความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้มีความผูกพันทางอารมณ์สูง ขณะที่ครู Gen Y และ Gen Z ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและการสอน ซึ่งสร้างความผูกพันเชิงค่าตอบแทนและทางอารมณ์ นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในทุกช่วงวัย การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การเข้าใจความต้องการและมุมมองที่แตกต่างกันของครูในแต่ละรุ่นเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันเชิงจิตตารมณ์

* Received 22 July 2024; Revised 23 August 2024; Accepted 27 August 2024



ในโรงเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยอมรับและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความทุ่มเทในการทำงานของครู ทำให้โรงเรียนสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์, ครูต่างวัย, โรงเรียนคาทอลิก, การศึกษาเชิงคุณภาพ, ทฤษฎีความผูกพัน

Abstract

This research aimed to explore and analyze the commitment to the Christian spirit of teachers from different generations in a Catholic school. It employed the theoretical framework of Meyer and Allen's (Meyer & Allen, 1991) commitment model, which comprises Affective Commitment, Normative Commitment, and Continuance Commitment. The study adopted a qualitative approach, utilizing in-depth interviews to gather data from teachers of both Buddhist and Christian (Catholic) faiths, who vary in age and work experience. The findings revealed that the factors influencing commitment to the Christian spirit among teachers differ across generations. Baby Boomer teachers often exhibited normative commitment due to their stable life experiences and values. Gen X teachers focused on work-life balance, leading to high affective commitment. Meanwhile, Gen Y and Gen Z teachers prioritized career development and the use of technology in teaching, resulting in both continuance and affective commitment. Additionally, organizational recognition and support played crucial roles in fostering commitment across all generations. This study highlights the importance of understanding the diverse needs and perspectives of teachers from different generations to develop strategies that promote commitment to the Christian spirit in schools. Creating an environment that fosters acceptance and continuous development will enhance teachers' stability and dedication, enabling schools to retain valuable human resources sustainably.

Keywords: Commitment to the Christian spirit, Different generations, Catholic school, Qualitative research, Commitment theory



บทนำ

ในยุคปัจจุบัน เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในระบบการศึกษา เปลี่ยนแปลงวิธีการเรียนการสอนจากเดิมที่พึ่งพาครูไปสู่การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเครือข่ายออนไลน์ (Anderson, 2016) อย่างไรก็ตาม AI ไม่อาจแทนที่บทบาทของครูในด้านการอบรมศีลธรรม ความรู้ผิดชอบ ความซื่อสัตย์ และความรัก ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนานักเรียนอย่างครบถ้วน (Fullan, 2020)

จิตตารมณ์ของการศึกษาคาทอลิก เน้น “รักและรับใช้” เพื่อพัฒนาคุณธรรม ความรู้ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ครูในโรงเรียนคาทอลิกจึงมีบทบาทสำคัญในการกิจนี้ (Congregation for Catholic Education, 1977) (Miller, 2018) แต่การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยทำให้ครูต้องเผชิญกับภาระงานเอกสารและการประเมินเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กร (White, 2020)

ทฤษฎีความผูกพันของ Meyer และ Allen (Meyer & Allen, 1991) ที่ประกอบด้วย ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment) ความผูกพันเชิงเนติ (Normative Commitment) และความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (Continuance Commitment) ชี้ให้เห็นว่าครูที่มีความผูกพันกับโรงเรียนมีแนวโน้มที่จะทุ่มเทและยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน แต่ข้อมูลจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน, 2562) ระบุว่าจำนวนครูลดลงในช่วงปี 2561-2562 แม้ว่าจำนวนนักเรียนจะเพิ่มขึ้น สถานการณ์นี้สร้างแรงกดดันให้โรงเรียนคาทอลิกในการคงคุณภาพการศึกษาและความเชื่อมั่นของผู้ปกครอง

จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง พบว่าครูที่นับถือศาสนาคริสต์หรือครูที่มีอายุงานเกิน 10 ปีไม่ลาออกในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ซึ่งสวนทางกับการศึกษาของพิมพ์อูมา สุวรรณไตรภพ (พิมพ์อูมา, 2554) ที่ระบุว่าอายุงานไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบริบทของวิถีทางศาสนา วิถีคิด และประสบการณ์ของครูจากฐานต่าง ๆ เพื่อเข้าใจความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่ส่งเสริมความมั่นคงและความยั่งยืนของโรงเรียนคาทอลิก

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนของครูต่างวัย
2. เพื่อศึกษากระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ใช้วิธีวิทยาการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อสำรวจและเข้าใจมุมมอง ประสบการณ์ และความรู้สึกของครูในบริบทธรรมชาติ โดยเลือกการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interviews) และการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative research) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เข้าถึงข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในโรงเรียนคาทอลิก (Creswell, 2018)

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (purposive sampling) โดยศึกษาครูโรงเรียนคาทอลิกจำนวน 4 คน แต่ละคนมาจากกลุ่มช่วงวัย ดังนี้:

- 1) Gen B (พ.ศ. 2489–2507)
- 2) Gen X (พ.ศ. 2508–2523)
- 3) Gen Y (พ.ศ. 2524–2543)
- 4) Gen Z (พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ตนเองเป็นเครื่องมือหลัก โดยมีการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติส่วนตัวของครู การปรับตัวต่อวัฒนธรรมโรงเรียน และความรู้สึกผูกพันที่มีต่อโรงเรียน การสัมภาษณ์เน้นถึงประสบการณ์การเรียนรู้พิธีกรรมและธรรมเนียมปฏิบัติของโรงเรียนคาทอลิก รวมถึงบทบาทของครูในการสร้างและรักษาจิตตารมณ์ของโรงเรียน นอกจากนี้ยังมีการบันทึกภาคสนามและการสังเกตเพื่อทำความเข้าใจบริบทและสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลถูกเก็บตั้งแต่ตุลาคม 2563 ถึงธันวาคม 2564 การสัมภาษณ์แต่ละครั้งใช้เวลา 30 นาทีถึง 2 ชั่วโมง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ให้ข้อมูล และมีการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารบันทึก ภาพถ่าย การสังเกต และการสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

4. จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยปฏิบัติตามหลักจริยธรรม 3 ประการ ได้แก่

- 1) การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล
- 2) การยืนยันความสมัครใจในการให้ข้อมูล
- 3) การลดความเสี่ยงต่อผู้ให้ข้อมูล

5. การวิเคราะห์เรื่องเล่าในวิจัยเชิงคุณภาพ



เรื่องเล่าใช้เป็นเครื่องมือในการบันทึกและตีความข้อมูล โดยรวบรวมผ่านการสัมภาษณ์ การสังเกต และการบันทึกเอกสาร เพื่อถักทอข้อมูลให้กลายเป็นเรื่องราวที่สมบูรณ์ เรื่องเล่าไม่สามารถสะท้อนความหมายได้ด้วยตัวเอง แต่ต้องอาศัยการตีความจากผู้วิจัย (ธนิดา, 2557)

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องเล่าคนต่างรุ่น: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูต่อโรงเรียนคาทอลิก แห่งหนึ่ง ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนธันวาคม 2564 ผู้วิจัยได้พบมุมมองทางความคิดที่หลากหลายแต่มีจุดหมายเดียวกัน ทำหน้าที่ยึดโยงกลุ่มคนเข้าด้วยกัน ทั้งที่มีความเชื่อที่แตกต่างแต่กลับมีจิตตารมณ์ร่วมกัน ซึ่งผลจากการศึกษาคือ

1. ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนของครูต่างวัย

การศึกษารุ่นนี้ได้เปิดเผยให้เห็นถึงการเติบโตและการพัฒนาในความผูกพันของครูตามแต่ละยุคสมัย ครูในแต่ละรุ่นล้วนมีประสบการณ์ที่หล่อหลอมพวกเขาให้เป็นผู้รับใช้ที่มั่นคง แม้ครูในรุ่น Gen B ที่เติบโตมาในอ้อมกอดของความศรัทธา จะมีความผูกพันที่ยึดโยงกับศาสนาอย่างลึกซึ้ง จนมองโรงเรียนคาทอลิกเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันและศรัทธาเป็นจิตวิญญาณที่ขับเคลื่อนทุกการกระทำก็ตาม แต่ครูในรุ่น Gen X และ Gen Y กลับได้รับความผูกพันจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานร่วมกับนักเรียนและกิจกรรมทางศาสนา ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมมิสซาหรือการทำบุญ การร่วมกิจกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่นระหว่างครูและโรงเรียน จนเกิดเป็นความภักดีที่ยากจะสั่นคลอน

ส่วนครูรุ่น Gen Z ที่เพิ่งเริ่มต้นเส้นทางในอาชีพนี้ แม้จะมีวิธีการทำงานที่แตกต่างไป แต่พวกเขาก็ยังคงให้ความสำคัญกับการดูแลนักเรียนอย่างเต็มที่ และปรับตัวเข้ากับระบบการศึกษายุคใหม่ แม้สิ่งเหล่านี้จะดูแตกต่างจากรุ่นก่อนหน้า แต่ความทุ่มเทที่พวกเขามีต่อการรับใช้ก็ยังคงสะท้อนให้เห็นถึงจิตตารมณ์ร่วมกันในโรงเรียนแห่งนี้

2. กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน

กระบวนการที่ช่วยบ่มเพาะความผูกพันในตัวครูนั้น มิใช่เพียงแค่จากการอบรมภายในโรงเรียนเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญจากครอบครัว เพื่อนครู และนักบวชผู้เป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ ที่ทำหน้าที่เสริมสร้างศรัทธาในความคิดที่มีต่อพระเจ้า ครูที่เติบโตในครอบครัวคาทอลิกนั้นได้รับการบ่มเพาะมาตั้งแต่เด็กจนกลายเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่ในชีวิต แต่สำหรับครูที่เติบโตในครอบครัวอื่น เช่น ครูคนที่ 2 และ 3 พวกเขาก็สามารถสร้างความผูกพันนี้ได้ผ่านการเรียนรู้



จากประสบการณ์ร่วมในโรงเรียนคาทอลิก สัมผัสกับศาสนาและการปฏิบัติพิธีกรรมที่โรงเรียน
จัดขึ้น

3. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกัน

เมื่อเราพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อมุมมองของความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ พบว่าไม่เพียง
แค่ประสบการณ์ในการทำงานเท่านั้นที่เป็นตัวแปรสำคัญ แต่ยังมีพื้นฐานชีวิตและความเชื่อที่ฝัง
ลึกในจิตใจครูแต่ละคน ครูที่เติบโตในครอบครัวคาทอลิกจะมองการทำงานในโรงเรียนว่าเป็น
ภารกิจศักดิ์สิทธิ์ในการรับใช้พระเจ้า ขณะที่ครูที่ไม่ใช่คาทอลิกก็สามารถสร้างความผูกพันได้
จากการสัมผัสกับกิจกรรมทางศาสนาและค่านิยมที่ได้รับจากโรงเรียน ผลที่สุดจึงเห็นได้ว่า
ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ในโรงเรียนคาทอลิกนี้มีได้จำกัดอยู่แค่ครูที่มาจากครอบครัวคาทอลิก
เท่านั้น แต่ยังสามารถสร้างได้จากการเรียนรู้ และการสัมผัสประสบการณ์ร่วมกันในโรงเรียน
แห่งนี้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนของครูต่างวัย

การศึกษาการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงของครูในช่วงวัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึง
ความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน ทั้งนี้ในแต่ละช่วงวัยและประสบการณ์นั้น ความผูกพันที่มีต่อ
โรงเรียนมีความลึกซึ้งและแตกต่างกันไปตามบริบทและสถานการณ์ที่ครูได้ประสบมา ดังนี้

ครูคนที่ 1 ได้เข้ามาทำงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจากคำร้องขอของพระสงฆ์ ทำให้ครูคนที่ 1
สามี และลูกสาวทั้งสองคน ก็ทำงานที่โรงเรียนนี้เช่นกัน ความผูกพันของครูคนที่ 1 กับโรงเรียน
จึงมีลักษณะที่ผูกพันกับครอบครัวและความรับผิดชอบมากกว่าจิตตารมณ์ทางศาสนา การที่ครู
คนที่ 1 รู้สึกกระอักกระอ่วนในการยอมรับว่าความผูกพันเกิดขึ้นจากจิตตารมณ์นั้น แสดงให้
เห็นว่าความผูกพันของครูคนที่ 1 เป็นเรื่องของครอบครัวและความรับผิดชอบที่มีต่อโรงเรียน
มากกว่าความศรัทธาทางศาสนา

ครูคนที่ 2 เป็นคนต่างความเชื่อที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนคาทอลิก แต่กลับรู้สึกผูกพัน
กับจิตตารมณ์ของโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง ครูคนที่ 2 รู้สึกว่าโรงเรียนคือทุกอย่างสำหรับตนเอง
และตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การที่ครูคนที่ 2 ไม่สนใจเรื่องเงินที่ได้รับตอนเกษียณ แต่
ให้ความสำคัญกับบทบาทและความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความ
ผูกพันที่เกิดจากการที่โรงเรียนสามารถหล่อเลี้ยงและสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของ
โรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ครูคนที่ 3 เป็นคนต่างความเชื่อที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนคาทอลิกเช่นกัน ความผูกพันของครูคนที่ 3 เกิดจากการปรับตัวและเรียนรู้วัฒนธรรมของโรงเรียนจนได้รับคำชมจากผู้อำนวยการเมื่อสามารถดูแลนักเรียนได้ดีขึ้น ความรู้สึกพอใจและภูมิใจที่ได้รับคำชมเชย ทำให้ครูคนที่ 3 มีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง การที่โรงเรียนสามารถกลมเกลียวและสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียนทำให้ครูคนที่ 3 มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน

ครูคนที่ 4 ได้รับการดูแลด้านการศึกษาจากโรงเรียนในเครือคาทอลิกตั้งแต่เยาว์จนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และได้ทำงานที่โรงเรียนนี้เสมอมา ความผูกพันของครูคนที่ 4 เป็นผลมาจากการเติบโตในสภาพแวดล้อมที่มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาและการดูแลของโรงเรียนคาทอลิก ความผูกพันนี้เกิดจากความกตัญญูและความรักที่มีต่อโรงเรียนที่ให้โอกาสและสนับสนุนครูคนที่ 4 ตลอดมา

การวิเคราะห์บริบท

1. บริบทและบทบาทของครอบครัว สำหรับครูคนที่ 1 ความผูกพันกับโรงเรียนมีรากฐานมาจากบทบาทของครอบครัว การที่ครูคนที่ 1 และสามีเข้ามาทำงานที่โรงเรียนตามคำร้องขอของพระสงฆ์ และการที่ลูกสาวทั้งสองคนทำงานที่โรงเรียนเช่นกัน ทำให้ครอบครัวของครูคนที่ 1 เป็นส่วนสำคัญของชุมชนโรงเรียน ความผูกพันนี้มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบและความรักต่อครอบครัวมากกว่าความศรัทธาทางศาสนา

2. การเติบโตในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ครูคนที่ 4 ได้รับการดูแลและสนับสนุนจากโรงเรียนในเครือคาทอลิกตั้งแต่เยาว์ ความผูกพันของครูคนที่ 4 เกิดจากความกตัญญูและความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาและการดูแลของโรงเรียน ความผูกพันนี้มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตและการพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่มีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในโรงเรียน

3. การกลมเกลียวและการสร้างความเชื่อมั่น สำหรับครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 การที่โรงเรียนสามารถกลมเกลียวและสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูทั้งสองคนนี้มีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง ความผูกพันนี้เกิดจากการที่โรงเรียนสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ แม้จะมีความแตกต่างของช่วงวัยหรืออายุการทำงาน และมีประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนในระดับที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนกลับมีความผูกพันกับโรงเรียนเช่นเดียวกัน ถือเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของโรงเรียนในการกลมเกลียวและสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียน

2. กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์

เมื่อครูผ่านกระบวนการขัดเกลาและบ่มเพาะความเชื่อในโรงเรียนคาทอลิก เป็นที่ประจักษ์ว่าความผูกพันเชิงจิตตารมณ์จะเกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งตามระยะเวลา พิธีกรรมที่สืบทอด



มาจากอดีตและการปลูกฝังความเชื่อเป็นเสมือนกระแสที่พัดผ่าน ทำให้ความศรัทธาหลิบานในใจของครู

2.1 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ

การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา ครูที่ได้เข้าร่วมพิธีกรรมอันศักดิ์สิทธิ์อย่างสม่ำเสมอ ไม่จะเป็นการสวดมนต์ การเข้าร่วมมิสซา หรือการทำบุญในโรงเรียน ล้วนได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนคาทอลิก

การฝึกอบรมและการสอนคำสอน เมื่อครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับคำสอนของศาสนาคาทอลิก และมีโอกาสนำคำสอนเหล่านั้นไปใช้ในการสอนนักเรียน ความเชื่อทางศาสนาที่เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนอย่างแนบแน่น การฝึกอบรมคำสอนทำให้ครูมีความรู้และความเข้าใจในหลักคำสอนมากขึ้น ส่งผลให้ครูสามารถสอดแทรกคำสอนในบทเรียนและกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ

2.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการบ่มเพาะความเชื่อ

การทำงานในโรงเรียนคาทอลิกเป็นเวลานาน การทำงานในโรงเรียนคาทอลิกเป็นระยะเวลายาวนานกว่า 20 ปี ทำให้ครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 มีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่ลึกซึ้งต่อโรงเรียน ครูคนที่ 2 ที่ไม่สนใจเรื่องเงินที่ได้รับตอนเกษียณ แสดงถึงความเชื่อมั่นในบทบาทของตนเองในโรงเรียนและความผูกพันที่ไม่สามารถถูกแทนที่ได้ ในขณะที่ครูคนที่ 3 รู้สึกพอใจและภูมิใจที่ได้รับคำชมเชยจากผู้อำนวยการเมื่อสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนได้ดีขึ้น การทำงานในระยะยาวนี้ทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันและเห็นความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

การใช้ชีวิตในโรงเรียน การที่ครูคนที่ 2 ทำงานล่วงเวลาและนอนพักที่โรงเรียน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ การใช้ชีวิตในโรงเรียนทำให้ครูมีโอกาสสัมผัสกับบรรยากาศและวิถีชีวิตของชุมชนคาทอลิกอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง ทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียนมากขึ้น

2.3 การบ่มเพาะความเชื่อในครอบครัวและชุมชน

การเติบโตในครอบครัวคริสตชน สำหรับครูคนที่ 1 และครูคนที่ 4 ที่เกิดและเติบโตในครอบครัวคริสตชน ได้รับการดูแลและทุนการศึกษาจากคณะนักบวชตั้งแต่เด็กจนจบการศึกษา ทำให้มีความเชื่อที่มั่นคงและได้รับการอบรมเรื่องการรักและรับใช้มาแต่ครั้งอดีต เมื่ออยู่ในบรรยากาศที่คุ้นชิน ความเชื่อและความผูกพันจึงยิ่งมั่นคงมากยิ่งขึ้น

การให้ความสำคัญกับการตอบแทนบุญคุณ ครูคนที่ 4 ต้องการตอบแทนบุญคุณโรงเรียนที่ส่งผลให้เรียน เป็นตัวอย่างหนึ่งของการที่ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ถูกสร้างขึ้นจากการที่ครู



รู้สึกถึงความกตัญญูและความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความรู้สึกกตัญญูนี้ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง

กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนคาทอลิก ไม่เพียงแต่เป็นการเสริมสร้างความศรัทธาทางศาสนา แต่ยังเป็นการสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ต่อโรงเรียน การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา การฝึกอบรมคำสอน การทำงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลานาน และการเติบโตในครอบครัวคริสตชน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์นี้ ครูที่ผ่านกระบวนการเหล่านี้ในระยะเวลาที่เหมาะสม จะมีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ต่อโรงเรียนอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน

3. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครู

ประสบการณ์และเหตุการณ์ในอดีตเป็นสารตั้งต้นของทัศนคติในปัจจุบัน มุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และการเลี้ยงดูที่แต่ละคนได้รับ การก้าวผ่านทางเดินและขวากหนามของอดีตย่อมฝากร่องรอยของประสบการณ์ไว้ในสำนึก และกลายเป็นสิ่งที่กำหนดมุมมองและการกระทำในปัจจุบัน

ในพระคัมภีร์กล่าวว่า “จงขอบพระคุณในทุกกรณี เพราะนี่แหละเป็นน้ำพระทัยของพระเจ้าในพระเยซูคริสต์เพื่อท่านทั้งหลาย” (1 เธสะโลนิกา 5:18) (สหพันธพระคัมภีร์คาทอลิกในประเทศไทย, 2557) สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ต่างเป็นส่วนผสมที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน กลั่นรวมเป็นตัวตนของบุคคลในทุกวันนี้ ทุกฉากทุกตอนต่างร้อยเรียงเป็นเรื่องราวและประสบการณ์ของบุคคลขึ้นมาอย่างน่าอัศจรรย์ อดีตที่ทุกข์ยากนำมาซึ่งปัจจุบันที่แข็งแกร่ง อดีตที่ผิดพลาดนำมาซึ่งปัจจุบันที่รอบคอบ และอดีตที่พลัดพรากนำมาซึ่งปัจจุบันที่ถนอมกันมากขึ้น

บริบทแวดล้อมและการเลี้ยงดูจากครอบครัว

บริบทแวดล้อมและการเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ประกอบสร้างตัวตนและมุมมองของครูแต่ละคน ครูทุกคนมีปัจจัยของครอบครัวเป็นพื้นฐานเหมือนกัน แต่รายละเอียดที่แตกต่างกันเป็นสิ่งที่ทำให้มุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์แตกต่างกันไป ดังนี้

1. เติบโตในสังคมที่เคารพพระสงฆ์และนักบวช

ครูคนที่ 1 ได้รับการสอนให้เคารพพระสงฆ์และนักบวช ช่วยปกป้องพระศาสนาจักร และเป็นเครื่องมือที่ดีของพระ การเลี้ยงดูเช่นนี้ทำให้ครูคนที่ 1 มีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่เน้นความรับผิดชอบต่อศาสนาและชุมชนศาสนา การศึกษาโดย Francis และ Penny Wong (Francis & Penny, 2014) แสดงให้เห็นว่าการเลี้ยงดูในบริบทของศาสนามีผลอย่างมากต่อการพัฒนาความผูกพันและทัศนคติในวัยผู้ใหญ่ การเลี้ยงดูที่เน้นความเคารพและรับผิดชอบต่อศาสนาและชุมชนศาสนา ทำให้ครูคนนี้มีมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่เน้นความรับผิดชอบและการช่วยเหลือชุมชนศาสนา



2. การปลูกฝังเรื่องความกตัญญู

ครูคนที่ 4 ได้รับการปลูกฝังเรื่องความกตัญญู และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียน มาตั้งแต่เยาว์วัย ครูคนที่ 4 จึงผันตนเองมาเป็นครูของโรงเรียนด้วยความรู้สึกกตัญญูและความผูกพันต่อโรงเรียน การวิจัยของ Smith และ Jones (Smith & Jones, 2019) ชี้ให้เห็นว่าความกตัญญูและการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อการพัฒนาความผูกพันในสถาบันการศึกษา

3. การเลี้ยงดูให้พึ่งตนเอง

ครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 ครูทั้งสองนี้ได้รับการเลี้ยงดูโดยปราศจากการบีบคั้น ให้ทำในสิ่งที่รัก เพราะครอบครัวพ่อแม่เลี้ยงดูตนเองได้ ครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 จึงมีมุมมองที่เน้นการพัฒนาตนเองและความสุขในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนและสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ได้ดี Brown และ Li (Brown & Li, 2021) พบว่าการเลี้ยงดูที่สนับสนุนความเป็นอิสระและการพึ่งพาตนเองมีผลดีต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นและการปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่

ประสบการณ์และการเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล การที่โรงเรียนสามารถสร้างความผูกพันกับครูในระดับที่ลึกซึ้งเช่นนี้ ถือเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของโรงเรียนในการกล่อมเกลาและสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียน

องค์ความรู้ใหม่

งานวิจัยเรื่อง “เรื่องเล่าคนต่างรุ่น: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง” ได้นำเสนอองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญในด้านการศึกษาความผูกพันของครูในโรงเรียนคาทอลิก ดังนี้

1. ความหลากหลายของความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ตามรุ่นอายุ

งานวิจัยแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ในครูแต่ละรุ่น ครู Gen B มักแสดงความผูกพันเชิงเนติที่เกิดจากค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตที่มั่นคง ขณะที่ Gen X มีความผูกพันทางอารมณ์สูงจากความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ส่วน Gen Y และ Gen Z ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและการใช้เทคโนโลยีในการสอน ซึ่งสร้างความผูกพันเชิงค่าตอบแทนและทางอารมณ์

2. บทบาทของพิธีกรรมทางศาสนาและสภาพแวดล้อมในโรงเรียน

พิธีกรรมทางศาสนา เช่น มิสซา การสวดมนต์ และกิจกรรมการกุศล มีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ ครูที่เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้จะรู้สึกเชื่อมโยงกับชุมชน



คาทอลิกและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน นอกจากนี้ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และชุมชนช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาความผูกพันในระดับลึก

3. กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์

ครูได้รับการบ่มเพาะความผูกพันผ่านการสนับสนุนจากครอบครัว การอบรมในโรงเรียน และการมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมคาทอลิก แม้ครูบางคนจะไม่ได้มีพื้นฐานในศาสนาคริสต์ แต่ประสบการณ์ในโรงเรียนช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันต่อโรงเรียน

4. ปัจจัยด้านความเป็นหนี้บุญคุณและความรับผิดชอบต่อชุมชน

ครูบางคนแสดงความผูกพันเชิงจิตตารมณ์เนื่องจากความรู้สึกกตัญญูต่อโรงเรียนที่เคยสนับสนุนด้านการศึกษา หรือมองว่าการทำงานในโรงเรียนเป็นการรับใช้พระเจ้า ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน

5. ความสำคัญของการเข้าใจความแตกต่างของแต่ละรุ่น

ความเข้าใจความต้องการและมุมมองที่แตกต่างกันของครูแต่ละรุ่นช่วยให้โรงเรียนสามารถพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ เช่น การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพสำหรับครูรุ่นใหม่ หรือการจัดกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับศรัทธาสำหรับครูรุ่นเก่า

การนำไปประยุกต์ใช้

องค์ความรู้ที่ได้สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนคาทอลิกและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของครู ส่งเสริมความมั่นคงในงาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ยั่งยืน

สรุปและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้พินิจถึงความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในโรงเรียนคาทอลิก ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงเล่าเรื่อง การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตอย่างถ้อยถนึ่งเพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง ครูแต่ละคนในโรงเรียนนี้มีพื้นเพและประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย แต่สิ่งที่เชื่อมโยงพวกเขาไว้คือความผูกพันที่แนบแน่นต่อองค์กร ที่เกิดจากการหล่อหลอมด้วยพิธีกรรมประจำวันและกิจกรรมทางศาสนา และชุมชนความเชื่อ จากเรื่องเล่าคนต่างรุ่นต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ทั้ง 4 เรื่องเล่า ได้แก่ ครูคนที่ 1 ครูคาทอลิกจากครอบครัวที่ดูแลพระสงฆ์และนักบวชมาตั้งแต่ครั้งอดีต ครูคนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายผู้เป็นแกนสำคัญในการบริหารโรงเรียน จากคนที่อยากลาออกผันกลายเป็นผู้ปลุกใจคนว่าเป็น “พุทธลัทธิ” ครูคนที่ 3 ครูพลศึกษาและหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน ผู้ที่เชื่อมั่นว่า “ระเบียบวินัยคือหัวใจของพลศึกษา” ครูผู้ได้ทำงานที่รักก็สุขใจ และครูคนที่ 4 จากเด็กทุนที่โรงเรียนช่วยเหลือด้านการศึกษา ผู้การเป็นครูที่ดูแลนักเรียน เป็นคาทอลิกที่มีบิดาเป็นโปรเตสแตนต์ พบว่าถึงแม้ว่า



จะมีความแตกต่างทางด้านอายุการทำงาน ช่วงวัย หรือศาสนาความเชื่อก็ตามที่ เมื่อผ่านกระบวนการบ่มเพาะที่เหมาะสมจะสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงจิตตารมณ์ งานวิจัยนี้เผยให้เห็นว่า ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในโรงเรียนคาทอลิกเกิดจากการบ่มเพาะทางศาสนา การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในโรงเรียน ทั้งหมดนี้ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและความผูกพันที่แนบแน่นต่อโรงเรียน ความผูกพันนี้ไม่เพียงแต่เกิดจากข้อบังคับหรือกฎระเบียบ แต่ยังเป็นผลจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนทางศาสนาและการสนับสนุนที่อบอุ่นจากองค์กร ข้อเสนอแนะงานวิจัยนี้ได้พินิจถึงความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในโรงเรียนคาทอลิก ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยครูแต่ละคนมีพื้นเพและประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย แต่สิ่งที่เชื่อมโยงพวกเขาไว้คือความผูกพันที่แนบแน่นต่อองค์กร งานวิจัยนี้มุ่งหวังช่วยแก้ไขปัญหาคขาดแคลนบุคลากร และเผยให้เห็นกระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ ซึ่งสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับโรงเรียนได้ยาวนาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะได้แก่ 1) การศึกษาในโรงเรียนเอกชนที่บริหารโดยองค์กรทางศาสนาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการในการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ ซึ่งช่วยให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนของวิธีการที่ใช้ในการสร้างความผูกพันในบริบททางศาสนาที่ต่างกัน ซึ่งอาจให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบ่มเพาะในโรงเรียนคาทอลิกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2) การเปรียบเทียบกับโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้บริหารโดยองค์กรทางศาสนา เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการบ่มเพาะความผูกพันและการสนับสนุนในสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง ซึ่งช่วยให้เข้าใจว่าการมีหรือไม่มีการจัดการทางศาสนามีผลอย่างไรต่อความผูกพันของครู และสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการสนับสนุนและการสร้างความผูกพันในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

- ธนิดา รัตนสุวรรณ. (2557). เรื่องเล่าและการวิจัย. วารสารวิจัยและพัฒนา, 6(2), 45-59.
- พระคัมภีร์คาทอลิก ฉบับสมบูรณ์. (2557). กรุงเทพมหานคร: สหพันธ์พระคัมภีร์คาทอลิกในประเทศไทย.
- พิมพ์อุมา สุวรรณไตรภพ (2554). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผู้สอนสาขาการบัญชีในสถาบันอุดมศึกษาของไทยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2562). รายงานสถิตินักเรียนและครูในโรงเรียนเอกชน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.



- Anderson, T. (2016). Theories for Learning with Emerging Technologies. In G. Veletsianos (Ed.), *Emerging Technologies in Distance Education* (pp. 23-39). Athabasca University Press.
- Brown, L., & Li, X. (2021). The impact of parenting on self-reliance and adaptability in educational settings. *Journal of Developmental Psychology*, 52(4), 234-248.
- Congregation for Catholic Education. (1977). *The Catholic school*. Vatican Polyglot Press.
- Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. SAGE Publications.
- Francis, L. J., & Penny, G. (2014). The impact of religious upbringing on religious commitment: A longitudinal study. *Review of Religious Research*, 56(4), 563-579.
- Fullan, M. (2020). *The New Meaning of Educational Change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Miller, J. M. (2018). *The Holy See's teaching on Catholic schools*. Sophia Institute Press.
- Smith, J., & Jones, A. (2019). The role of gratitude and family support in developing institutional commitment. *Journal of Educational Psychology*, 34(2), 145-160.
- White, R. (2020). Challenges in Catholic education: A case study. *Journal of Catholic Education*, 23(2), 45-59.