



เรื่องเล่าคนต่างรุ่น : ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู
ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง

โดย

ศรายุทธ นียากร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษา
คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2567

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

BY

SARAYUT LIYAKON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION
IN LEARNING SCIENCES AND EDUCATIONAL INNOVATION
FACULTY OF LEARNING SCIENCES AND EDUCATION
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2024

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

ศรายุทธ พียากร

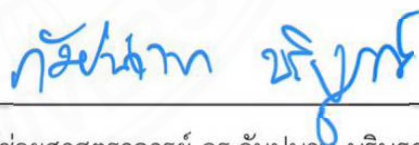
เรื่อง

เรื่องเล่าคนต่างรุ่น : ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู
ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

เมื่อ วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2567

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไอเวยเรศ บุญฤทธิ์)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา ทับพันธุ์)

คณบดี



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อดิสร จันทรสุข)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	เรื่องเล่าคนต่างรุ่น : ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้เขียน	ศราวุธ พียากร
ชื่อปริญญา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	วิทยาการเรียนรู้และนวัตกรรมการศึกษา วิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไอยเรศ บุญฤทธิ์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา ทับพันธุ์
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูต่างวัยในโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง โดยใช้กรอบทฤษฎีความผูกพันของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งประกอบด้วย ความผูกพันทางอารมณ์ (Affective Commitment), ความผูกพันเชิงเนติ (Normative Commitment), และความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (Continuance Commitment) การวิจัยนี้ใช้วิธีการเชิงคุณภาพ ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อรวบรวมข้อมูลจากครูที่นับถือทั้งศาสนาพุทธและคริสต์ ที่มีช่วงวัยและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในแต่ละรุ่นมีความหลากหลาย ครูรุ่น Baby Boomer มักมีความผูกพันเชิงเนติเนื่องจากค่านิยมและประสบการณ์ชีวิตที่มั่นคง ครูรุ่น Gen X เน้นความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้มีความผูกพันทางอารมณ์สูง ขณะที่ครูรุ่น Gen Y และ Gen Z ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาชีพและการใช้เทคโนโลยีในการสอน ซึ่งสร้างความผูกพันเชิงค่าตอบแทนและทางอารมณ์ นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจากองค์กรยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของครูในทุกช่วงวัย

การศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า การเข้าใจความต้องการและมุมมองที่แตกต่างกันของครูในแต่ละรุ่นเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ในโรงเรียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการยอมรับและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและความทุ่มเทในการทำงานของครู ทำให้โรงเรียนสามารถรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีค่าได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์, ครูต่างวัย, โรงเรียนคาทอลิก, การศึกษาเชิงคุณภาพ,
ทฤษฎีความผูกพัน



Thesis Title	THE NARRATIVE OF DIFFERENT GENERATIONS: THE TEACHER'S SPIRITUAL COMMITMENT TO THE CHRISTIAN AT A CATHOLIC SCHOOL
Author	Sarayut Liyakon
Degree	Master of Education
Department/Faculty/University	Learning Science and Educational Innovation Learning Science and Education Thammasat University
Thesis Advisor	Assistant Professor Iyared Boonyarit, Ph.D.
Thesis Co-Advisor	Assistant Professor Tida Tubpun, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aims to explore and analyze the commitment to the Christian spirit of teachers from different generations in a Catholic school. It employs the theoretical framework of Meyer and Allen's (1991) commitment model, which comprises Affective Commitment, Normative Commitment, and Continuance Commitment. The study adopts 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 reveal that the factors influencing commitment to the Christian spirit among teachers differ across generations. Baby Boomer teachers often exhibit normative commitment due to their stable life experiences and values. Gen X teachers focus on work-life balance, leading to high affective commitment. Meanwhile, Gen Y and Gen Z teachers prioritize career development and the use of technology in teaching, resulting in both continuance and affective commitment. Additionally, organizational recognition and support play 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



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาและการชี้แนะที่เป็นประโยชน์จากกรรมการวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท บริบูรณ์ ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไวยเรศ บุญฤทธิ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา ทับพันธุ์ ที่กรุณาสละเวลามาเป็นกรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พร้อมทั้งติดตาม กระตุ้นและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา

ขอบคุณคุณครูผู้เล่าเรื่องทุกท่านที่ได้กรุณาเสียสละเวลา และคอยช่วยเหลือด้วยจิตเมตตาในการให้สัมภาษณ์ และเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบคุณผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกที่ได้กรุณาอนุญาตให้เก็บข้อมูลในครั้งนี้ และขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ได้ช่วยเหลือ เกื้อกูลทางฝ่ายจิต ทั้งกำลังใจและการปลอบประโลมที่ได้รับเสมอมา

ผู้วิจัยหวังใจอย่างยิ่ง ว่าวิทยานิพนธ์นี้จะเป็นส่วนช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียนได้เข้าใจถึง ความสำคัญของการสร้างความผูกพันให้เกิดกับครูในโรงเรียนเพื่อดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรบุคคลอันทรงคุณค่า

ศรายุทธ พียากร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
สารบัญภาพ	(11)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์	3
1.3 คำถามงานวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	4
1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	5
1.6 ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา	5
1.7 ประเด็นจริยธรรมในการวิจัย	6
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดวิธีวิทยาการวิจัยเชิงเรื่องเล่า	7
2.1.1 นิยามเชิงเรื่องเล่า	8
2.1.2 ลักษณะของเทคนิคเชิงเรื่องเล่า	9
2.1.2.1 การรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก	9
2.1.2.2 การใช้บันทึกภาคสนามและการสังเกต	10
2.1.2.3 การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ	11
2.1.2.4 การเล่าเรื่องอย่างเป็นระบบ	12

2.1.2.5 การบูรณาการมุมมองหลายด้าน	13
2.1.3 กระบวนการวิจัยเชิงเรื่องเล่า	13
2.1.4 การวิเคราะห์เรื่องเล่า	14
2.1.4.1 ระยะ การวิเคราะห์เรื่องเล่า	15
2.1.4.2 ระยะ การวิเคราะห์เนื้อหา	16
2.1.4.3 ระยะ การนำเสนอตัวแบบ	16
2.2. การผูกพันต่อองค์กร	17
2.2.1 ความหมายของการผูกพันต่อองค์กร	17
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร	18
2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร	28
2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร	30
2.2.4.1 การสนับสนุนจากองค์กร	30
2.2.4.2 ความยุติธรรมในการจัดการ	31
2.2.4.3 วัฒนธรรมองค์กร	32
2.2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	34
2.2.4.5 การพัฒนาอาชีพ	35
2.2.4.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน	37
2.2.4.7 ลักษณะงาน	38
2.2.4.8 การเป็นผู้นำ	40
2.3 ความแตกต่างช่วงวัยประชากร	42
2.4 การจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก	45
2.4.1 คู่มือ คูชีวิต (พระคัมภีร์)	46
2.4.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจการศึกษาคาทอลิกไทย	47
2.4.3 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก	48
2.4.4 จิตตารมณ์	49
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	55
3.1 อดีในงานวิจัย	55
3.2 ญาณวิทยา	56
3.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	58
3.4 วิธีวิจัย	61

3.4.1 หลักเกณฑ์การเก็บข้อมูล	62
3.4.2 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย	64
3.4.3 การดำเนินงานวิจัย	65
3.4.4 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	67
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	67
บทที่ 4 ประสบการณ์ต่างวัยกับเรื่องเล่าความผูกพันเชิงจิตตารมณ์	69
4.1 ปฐมกาล	69
4.1.1 ประวัติความเป็นมาของครูผู้เล่าเรื่อง	70
4.1.2 วิเคราะห์วิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง	74
4.2 อพยพ	79
4.2.1 ก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน	79
4.2.2 การรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง	86
4.2.3 วิเคราะห์เส้นทางในการเข้าสู่รั้วโรงเรียนและความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง	89
4.3 เลวีนิตี	91
4.3.1 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ	91
4.4 ก้นดาร์วี่	97
4.4.1 สิ่งยึดเหนี่ยวในเวลาที่ย่อนล้อฝ่ายจิต	98
4.5 เฉลยธรรมบัญญัติ	102
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผลการศึกษา	104
5.1 สรุปผลการศึกษา	104
5.1.1 ประวัติความเป็นมา หน้าที่และวิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง	104
5.1.2 การก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน และการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง	108
5.1.3 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ	119
5.1.3.1 พิธีกรรมประจำวัน	110
5.1.3.2 เพลงแม่พระที่ใช้ในแต่ละวัน	110
5.1.3.3 กิจกรรมอื่น ๆ และการแบ่งปันความเชื่อ	111
5.1.3.4 การจัดพิธีกรรม	111
5.1.4 ความท้าทายเมื่อเผชิญกับการท้าทายฝ่ายจิต	112

5.1.4.1 สภาพแวดล้อมทางศาสนาและวัฒนธรรมของโรงเรียน	112
5.1.4.2 การหาที่พึ่งทางจิตวิญญาณ	112
5.1.4.3 การผสมผสานทางศาสนาและวัฒนธรรม	113
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	114
5.2.1 ทฤษฎีความผูกพัน	114
5.2.1.1 ทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์	114
5.2.1.2 ทฤษฎีความผูกพันเชิงนิติ	118
5.2.1.3 ทฤษฎีความผูกพันเชิงค่าตอบแทน	121
5.2.2 การวิเคราะห์ตามความแตกต่างช่วงวัยประชากรของครูแต่ละคน	124
5.2.3 ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนของครูต่างวัย	128
5.2.4 กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์	129
5.2.4.1 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ	129
5.2.4.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการบ่มเพาะความเชื่อ	130
5.2.4.3 การบ่มเพาะความเชื่อในครอบครัวและชุมชน	130
5.2.5 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครู	131
5.2.6 สรุป	133
5.3 ประโยชน์ของงานวิจัย	134
5.4 ข้อเสนอแนะ	134
รายการอ้างอิง	136
ภาคผนวก	151
ประวัติผู้เขียน	153

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน เปรียบเทียบกับจำนวนครูปีการศึกษา 2561-2562	3
4.1 วิเคราะห์วิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง	74
4.2 วิเคราะห์เส้นทางในการเข้าสู่รั้วโรงเรียนและความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง	89
4.3 วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันจันทร์	92
4.4 วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันอังคาร	93
4.5 วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันพุธ	93
4.6 วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันพฤหัสบดี	94
4.7 วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันศุกร์	95
4.8 วิเคราะห์บทภาวนาก่อนและหลังรับประทานอาหาร	96
4.9 วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้เพื่อถวายหอพัก	96
4.10 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองเชิงจิตตารมณ์	102

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

3.1 กรอบแนวคิดงานวิจัย

58



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกยุคปัจจุบันแตกต่างจากในอดีตอย่างมากด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและการศึกษาวิจัยที่ก้าวไกล การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของปัญญาประดิษฐ์หรือ Artificial Intelligence (AI) จนสามารถเข้ามาทำหน้าที่แทนคนในระบบเก่าได้อย่างดี จนอาจเกิดการแทนที่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้แม้กระทั่งในระบบการศึกษาก็เช่นเดียวกัน มหาวิทยาลัยเริ่มเปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาที่ผู้เรียนสามารถเรียนได้ที่บ้านผ่านระบบเครือข่ายไร้สาย หรือการเรียนผ่านระบบไปรษณีย์ที่ทำมาเนิ่นนาน ซึ่งล้วนแต่ไม่จำเป็นต้องใช้ครู ประกอบกับระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดกว้าง ทั้งการศึกษาในระบบ ที่ศึกษาตามหลักสูตรแกนกลาง มีวิธีการวัดผลประเมินผล และระยะเวลาในการศึกษาที่แน่นอน การศึกษานอกระบบ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นทั้งการเข้าถึงองค์ความรู้ วิธีการศึกษา ระยะเวลาในการศึกษาและการวัดผลประเมินผลผ่านศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย ที่กำหนดให้ผู้เรียนนั้นสามารถศึกษาเล่าเรียนได้ด้วยตนเองตามความสนใจ และศักยภาพของตนเอง จนบางครั้งอดที่จะสงสัยไม่ได้ว่า “ครูยังคงจำเป็นอยู่หรือไม่” เพราะถ้าครูจะมุ่งเน้นที่การถ่ายทอดความรู้เพียงอย่างเดียวคงหมดความสำคัญไปในเร็ววัน หากแต่สิ่งที่ปัญญาประดิษฐ์ยังคงไม่อาจก้าวล้ำนำหน้ามนุษย์ไปได้ นั่นคือการอบรมนักเรียนในเรื่องศีลธรรม การรู้ผิดรู้ชอบ ซื่อสัตย์สุจริต และความรัก เหล่านี้จึงเป็นจุดหมายอันสำคัญที่ครูควรมุ่งจัดการศึกษาให้สัมฤทธิ์ผล เป็นการพัฒนามนุษย์แบบองค์รวมให้สมบูรณ์ทั้งคุณธรรมและความรู้ ซึ่งการอบรมให้เกิดศีลธรรมจรรยาบรรณและความรักนั้น สอดคล้องกับจิตตารมณ์ของการศึกษาคาทอลิกคือ “รักและรับใช้” เนื่องด้วยคาทอลิกมีความเชื่อว่า การรับใช้เพื่อนมนุษย์ เป็นการรับใช้องค์พระคริสต์เจ้า ดังนั้นจิตตารมณ์การรักและรับใช้ จึงเป็นแก่นสารอันสำคัญในการบ่มเพาะนักเรียนของโรงเรียนคาทอลิก

ด้วยแก่นสารเรื่องจิตตารมณ์ในโรงเรียนคาทอลิก ครูจึงนับว่ามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการพัฒนาให้นักเรียนเกิดคุณธรรม ความรู้ และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างปกติสุข แต่เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ส่งผลให้ค่านิยมและนโยบายทางการศึกษาเปลี่ยนไป ครูไม่เพียงมีหน้าที่ ในการอบรมบ่มเพาะนักเรียนเท่านั้น งานเอกสารด้านการประเมินซึ่งเป็นภาระที่เพิ่มขึ้นจากนโยบายของรัฐและการเรียกร้องการดูแลบุคลากรของผู้ประกอบการ (แหวววรรณ วรรณชัยวัตร, 2550) ล้วนแต่เป็นการบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงาน (อานนท์ จำปา, 2552) และทำลายเสียแห่งความผูกพัน

ของครูต่อโรงเรียนทั้งสิ้น ด้วยประสบการณ์ของผู้วิจัยที่ทำงานร่วมกับฝ่ายวิชาการ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการเรียนการสอน และการสรรหาครู ส่งผลให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาทรัพยากรบุคคลอันเป็นทุนมนุษย์ที่มีค่าของโรงเรียน เพราะในแต่ละปีการศึกษานั้น มักมีครูเข้ามาทำงานและลาออกเป็นจำนวนมากด้วยเหตุผลที่แตกต่างกันออกไป แต่ปัญหายังไม่รุนแรงเท่ากับการลาออกของครูกลางเทอมอย่างกะทันหัน ซึ่งปัญหานี้ไม่ได้ส่งผลกระทบเพียงแค่ภาพลักษณ์ชื่อเสียง ความมั่นคงและความยั่งยืนของโรงเรียนเท่านั้น หากแต่ยังส่งผลถึงนักเรียนอย่างมาก เพราะการขาดครูกะทันหันทำให้การเรียนการสอนหยุดชะงัก การเรียนรู้ที่นักเรียนควรได้รับก็ว่างลง รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายที่โรงเรียนต้องแบกรับ การอบรมเตรียมความพร้อมให้กับครูที่เข้ามาทำงานใหม่เหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในโรงเรียนเอกชนเหมือน ๆ กัน (อานนท์ จำปา, 2552)

นอกจากการลาออกของครูแล้ว การทุ่มเทในงานการสอนก็เป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่าหากครูมีความผูกพันกับโรงเรียนจะมีความทุ่มเท เอาใจใส่ อดทนและเห็นเป้าหมายร่วมของโรงเรียนพร้อมที่จะทำงานเพื่อโรงเรียนอย่างสุดความสามารถ (ภูมล นวนาทเจษฎา, 2559)

จากสถิติของกระทรวงศึกษาธิการ ประเภทสามัญศึกษา พ.ศ. 2561-2562 พบว่าจำนวนนักเรียนเอกชนเพิ่มขึ้น แต่จำนวนครูเอกชนกลับลดลง (สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2562, 2562) ซึ่งการลดลงอย่างต่อเนื่องของครูโรงเรียนเอกชน ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนานักเรียน เพราะการลาออกของครู นับเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่เป็นทุนมนุษย์อันมีค่า การเรียนการสอนหยุดชะงัก เนื่องจากโรงเรียนไม่สามารถหาครูมาทดแทนได้ทันเวลา รวมถึงทรัพยากรอื่น ๆ ที่โรงเรียนต้องจัดหาเพิ่มเพื่อพัฒนาครูที่เข้ามาใหม่ ให้พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ตามที่โรงเรียนและผู้ปกครองคาดหวัง (แววรรณ วรรณชัยวัตร, 2550) และที่มากกว่านั้นก็คือ การขาดความน่าเชื่อถือของผู้ปกครองที่มีต่อโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับโรงเรียนคาทอลิกที่มีผู้ปกครองเป็นศิษย์เก่า ผู้ปกครองย่อมเกิดความคาดหวังในการอบรม ดูแล และปลูกฝังค่านิยมที่ตนเองเคยสัมผัสมาก่อน (จันทร์เพ็ญ ชีรานนท์, 2536) รวมทั้งทักษะชีวิตและคุณธรรมจริยธรรม (จารุวรรณ นิมตลุง, 2556) ด้วยเหตุนี้ ครูโรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นมากกว่าครูผู้สอนวิชาความรู้ เพราะต้องอบรมและปลูกฝังจรรยาบรรณ การทำงานและคำสอนทางศาสนาไปด้วย

ตารางที่ 1.1

จำนวนนักเรียนในโรงเรียนเอกชน เปรียบเทียบกับจำนวนครูปีการศึกษา 2561-2562

ประเภท	ปีการศึกษา				(+) เพิ่ม
	2561	ร้อยละ	2562	ร้อยละ	(-) ลด
นักเรียนรัฐบาล	6,757,734	75.66	6,442,499	72.33	- 3.33 %
นักเรียนเอกชน	2,174,559	24.34	2,464,951	27.67	+ 3.33 %
ครูเอกชน	120,434	-	114,241	-	- 6,193 คน

หมายเหตุ. จากสถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2562, 2562

จากสถิติที่บ่งชี้ถึงการลดลงของครูโรงเรียนเอกชนนั้น ผู้วิจัยมองเห็นว่า หากโรงเรียนคาทอลิกไม่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดกับครูในโรงเรียนได้ โรงเรียนก็ย่อมไม่อาจที่จะรักษาหน่อพันธุ์แห่งความเชื่อของครูเหล่านี้เอาไว้ได้เช่นกัน นี่จึงนับเป็นความท้าทายของโรงเรียนคาทอลิกในการสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ให้แก่ครูของตนในโรงเรียน จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลภูมิหลังของครูที่ลาออกในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา พบว่าไม่มีการลาออกของครูที่นับถือศาสนาคริสต์ หรือครูที่อายุงานเกิน 10 ปี ที่โรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของพิมพ์อุมา สุวรรณไตรภพ (2554) ที่กล่าวถึงประเด็นด้านอายุงาน ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า เพราะเหตุใดครูที่อายุงานมากกว่า 10 ปี จึงไม่ลาออก และครูที่ลาออกทั้งหมด ไม่มีครูท่านใดเลยที่เป็นครูคาทอลิก

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิธีคิด วิธีปฏิบัติทางศาสนาในบริบทของโรงเรียนที่ส่งผลต่อการสร้างจิตตารมณ์ร่วม ซึ่งเป็นมิติที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้และองค์กร โดยสนใจศึกษา “เรื่องเล่า” ที่จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์ทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิกที่มีความแตกต่างระหว่างวัย ทั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจมิติของการปรับตัว วิธีคิด มุมมองการทำงานที่แตกต่างกันภายใต้ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบเชิงความสัมพันธ์ที่สร้างความมั่นคงและความยั่งยืน ทั้งในมิติการเรียนการสอน องค์กรและอุดมการณ์ของโรงเรียนคาทอลิก

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาเรื่องเล่าของครูต่างวัยในด้านความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน
2. เพื่อศึกษากระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย

1.3 คำถามการวิจัย

1. ครูแต่ละช่วงวัย มีมุมมองหรือการตีความต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์อย่างไร
2. ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ มีกระบวนการบ่มเพาะอย่างไร
3. ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย

1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่องเล่าคนต่างรุ่น : ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิทยาการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อศึกษาถึง มุมมอง การเรียนรู้ และปัจจัยประกอบสร้างในความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู โดยในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงและทำความเข้าใจผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative) กับผู้มีส่วนร่วมงานวิจัย

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกแห่งหนึ่ง จำนวน 4 ช่วงวัย ช่วงวัยละ 1 คน คือ

Gen B ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2489-2507

Gen X ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2508-2523

Gen Y ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2543

Gen Z คือผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2543 เป็นต้นไป

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนเอกชนคาทอลิกแห่งหนึ่ง

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

เก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 - ธันวาคม 2564 ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งอยู่ที่ 30 นาทีเป็นต้นไปแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง เพื่อไม่เป็นการรบกวนเวลาของผู้ให้ข้อมูลมากเกินไป ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก และจะเก็บข้อมูลทั้งจากเอกสารบันทึกส่วนตัว ภาพถ่าย การสังเกต และสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลจะอิ่มตัว

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

โรงเรียนคาทอลิก หมายถึง โรงเรียนที่มีพื้นฐานทางด้านศาสนา มุ่งสอนและอบรมเยาวชนให้มีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อดำเนินชีวิตอย่างมีวิจารณญาณ หล่อหลอมเยาวชนให้มีมโนธรรมที่เข้มแข็ง โดยการสอนคำสอนให้นักเรียนคาทอลิกและบูรณาการคุณค่าแห่งพระวรสาร ในสาระวิชาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนทุกคน (ตลอดกาลนิรันดร์ 350 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย, 2558)

จิตตารมณ์ (christian spirit) หมายถึงการมีสำนึกทางจิตวิญญาณและการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนา มีสภาวะจิตใจและการดำเนินชีวิตที่มีพื้นฐานอยู่บนหลักคำสอนและค่านิยมของศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งรวมถึงการแสวงหาความสัมพันธ์กับพระเจ้า การปฏิบัติตามคำสอนของพระศาสนจักร การบริการผู้อื่น การมีชีวิตที่เรียบง่ายและสมถะ การสำนึกในบาปและการกลับใจ การภาวนา และการมีความเชื่อมั่นคงในพระเจ้า บนพื้นฐานแห่งความรักตามแบบพระเยซูคริสต์เจ้า (จรัล ทองปิยะภูมิ, 2543)

การผูกพันต่อองค์กร (commitment) หมายถึงมุมมอง แนวคิด ทศนคติหรือความรู้สึกที่ครูมีต่อโรงเรียน ทั้งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน มีเป้าหมายร่วมกันกับครูทั้งโรงเรียน พร้อมทั้งจะอุทิศตน พยายามกายแรงใจอย่างเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อให้โรงเรียนสำเร็จพันธกิจที่ได้ตั้งไว้ (Porter et al., 1974)

เรื่องเล่า (narrative) หมายถึงการถ่ายทอดประสบการณ์ตรงของอาสาสมัครผ่านการสัมภาษณ์ การเขียนบันทึก การสนทนากลุ่ม ให้ผู้วิจัยได้รับรู้

1.6 ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา

1. ทราบถึงมุมมองหรือการตีความของครูแต่ละช่วงวัย ที่มีต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์
2. การเรียนรู้กระบวนการในการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์
3. ปัจจัยประกอบสร้าง ที่หล่อหลอมให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย

1.7 ประเด็นจริยธรรมในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยตระหนักอยู่เสมอว่า การวิจัยต้องเป็นไปตามหลักจริยธรรม ทั้ง 3 ประการ ประการแรก การรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่เปิดเผยข้อมูลจนกว่าจะได้รับการยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ประการถัดมา ความเต็มใจโดยการสมัครใจในการให้สัมภาษณ์ในทุกประเด็น ซึ่งผู้วิจัยต้องถามถึงความสมัครใจในการเล่าเรื่องของผู้ให้ข้อมูลเสมอ และประการสุดท้าย ความเสี่ยงต่อผู้ให้ข้อมูล เพราะข้อมูลบางประการอาจนำมาซึ่งความเดือดเนื้อร้อนใจแก่ผู้ให้ข้อมูล ก่อนการเปิดเผยจึงต้องถามความสมัครใจของผู้ให้ข้อมูลทุกครั้ง ซึ่งจากหลักการดังกล่าว การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงกำหนดแนวปฏิบัติในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยแจ้งผู้ให้ข้อมูลได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้และให้ข้อมูลอย่างเปิดเผย เพื่อเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้ให้ข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะต้องทราบถึงวัตถุประสงค์ เพราะตัวผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจว่าจะยินยอม ให้ข้อมูลหรือไม่ เนื้อหาการพูดคุยจะมีลักษณะเป็นไปในแนวทางใด และขออนุญาตบันทึกเสียงลงแอปพลิเคชันอัดเสียง โดยต้องได้รับคำยินยอมการอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรเท่านั้น

2. ต้องคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยต้องให้ผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่เลือกวัน เวลาและสถานที่ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสะดวกที่จะนัดพบปะพูดคุย เพราะต้องการให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความสะดวกใจและสบายใจที่จะเล่าข้อมูลมากที่สุด

3. การรักษาความลับ ซึ่งผู้วิจัยให้ความระมัดระวังมาก ผู้วิจัยต้องแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนในเนื้อหาการเรียบเรียงผลการวิจัยจะไม่ใส่ชื่อจริง หรือรายละเอียดที่จะเป็นการเปิดเผยตัวผู้ให้ข้อมูล เอกสารที่ใช้ประกอบการวิจัยและข้อความบันทึกเสียงของผู้ให้ข้อมูล จะมีเพียงผู้วิจัยเท่านั้นที่เข้าถึงได้

4. ผู้วิจัยต้องเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ให้ข้อมูล ในการเล่าเรื่องเพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ โดยไม่มีการโน้มน้าว ชี้นำ วิพากษ์วิจารณ์ หรือตัดสินใจการกระทำใด ๆ ที่ผู้ให้ข้อมูลเล่าออกมา และผู้วิจัยต้องอธิบายอย่างชัดเจนว่า ผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะไม่ร่วมมือกับผู้วิจัยตั้งแต่นั้น ตลอดจนยุติและถอนความร่วมมือเมื่อใดก็ได้

ในทุกขั้นตอนของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความตระหนักและยึดปฏิบัติถึงหลักจริยธรรม และมีจรรยาบรรณในฐานะนักวิจัยอยู่เสมอ ผู้วิจัยไม่ได้คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนหรือแสวงหาความรู้ จนกลายเป็นความเห็นแก่ตัวเองฝ่ายเดียว ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาทั้งในทางบวกและทางลบ โดยเฉพาะต้องตระหนักรับผิดชอบในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นสำคัญ

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุดเริ่มต้นของการศึกษาเรื่อง “เรื่องเล่าคนต่างรุ่น: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเรื่องเล่าของครูต่างวัยในด้านความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อองค์กร การเรียนรู้และการปรับตัวในการทำงานร่วมกันของครูต่างวัย และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองการทำงานที่แตกต่างกันของครูต่างวัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร การทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยต่าง ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการศึกษาทำความเข้าใจประเด็นที่ศึกษาดังกล่าว ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดวิธีวิทยาการวิจัยเชิงเรื่องเล่า
- 2.2 การผูกพันต่อองค์กร
- 2.3 ความแตกต่างช่วงวัยประชากร
- 2.4 การจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก

2.1 แนวคิดวิธีวิทยาการวิจัยเชิงเรื่องเล่า

การศึกษาเรื่อง “เรื่องเล่าคนต่างรุ่น: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิทยาการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อศึกษาเรื่องเล่าของครูต่างวัยในด้านความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อองค์กร การเรียนรู้และการปรับตัวในการทำงานร่วมกันของครูต่างวัย และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองการทำงานที่แตกต่างกันของครูต่างวัย โดยในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงและทำความเข้าใจผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative) กับอาสาสมัคร ทั้งนี้ เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพเห็นถึงคุณค่าในการให้ความสำคัญกับความเป็นบุคคลของปัจเจกชนแต่ละคน ได้มีโอกาสพูดและเปล่งเสียงออกมาให้สังคมได้รับรู้ถึงตัวตน (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะตุลย์, 2552) และจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ก่อนที่มนุษย์จะรู้จักการคิดค้นตัวอักษรเพื่อสร้างหนังสือ แล้วใช้เป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร จนเป็นหลักฐานบันทึกข้อมูลทางประวัติศาสตร์ มนุษย์ได้ใช้การเล่าเรื่องเป็นช่องทางในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดความรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก รวมถึงมวลประสบการณ์ที่พบเจอจากคนผู้หนึ่ง ไปสู่คนอีกผู้หนึ่ง จนกระทั่งมนุษย์มีการพัฒนาภาษาเขียนขึ้น จึงใช้เป็นช่องทางในการถ่ายทอดเรื่องเล่าลงสู่บันทึก โดยบันทึกลงไปในสิ่งของต่าง ๆ ตามท้องถิ่นและค่านิยมที่ต่างกัน

เรื่องเล่าจึงอยู่คู่กับมนุษย์มาเนิ่นนาน ฉะนั้นการได้ฟังเรื่องเล่าจากผู้คน จึงเป็นการเปิดบันทึกความจริง และเป็นแหล่งข้อมูลในการศึกษาที่ดี

ดังนั้น การวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative research) จึงเป็นการแสวงหาความรู้ที่เป็นแก่นประสบการณ์ของบุคคล เพื่อเรียนรู้ตัวตนที่ประกอบสร้าง โดยการเก็บรวบรวม เรียบเรียงเรื่องราวจากประสบการณ์ที่ผู้เล่าเรื่องมีต่อสังคม ทั้งวิถีคิด อารมณ์ ความรู้สึกและการเรียนรู้ผ่านเรื่องที่เล่า (Connelly & Clandinin, 2000) การวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative research) เป็นวิธีการวิจัยที่เน้นการศึกษาประสบการณ์ชีวิตและเรื่องราวของบุคคล เพื่อเข้าใจความหมายและบริบทของประสบการณ์เหล่านั้น วิธีการนี้มีพื้นฐานมาจากการเล่าเรื่อง (storytelling) และการวิเคราะห์เรื่องเล่า (narrative analysis) โดยมีเป้าหมายหลักในการเข้าใจและตีความประสบการณ์ส่วนบุคคลผ่านเรื่องเล่าที่ได้จากการสัมภาษณ์หรือการสังเกต

2.1.1 นิยามเชิงเรื่องเล่า

การวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative research) เป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นการศึกษาประสบการณ์ชีวิตของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลผ่านเรื่องเล่า (narratives) ที่พวกเขาเล่าออกมา โดยวิธีการนี้มีเป้าหมายในการเข้าใจความหมายและบริบทของประสบการณ์เหล่านั้นในเชิงลึกและมีความละเอียดอ่อนต่อบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยเชิงเรื่องเล่าจึงเป็นการศึกษาประสบการณ์ชีวิตผ่านการเล่าเรื่อง โดยใช้เรื่องราวส่วนตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเป็นข้อมูลหลัก เพื่อวิเคราะห์และตีความความหมายและบริบทของประสบการณ์เหล่านั้น (Clandinin & Connelly, 2000) การวิจัยประเภทนี้มุ่งเน้นที่การเข้าใจประสบการณ์ส่วนบุคคลและการเชื่อมโยงกับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และประวัติศาสตร์ (Creswell & Poth, 2018) มีการประยุกต์ใช้ทั้งในบริบทการศึกษา โดยใช้ในการสำรวจประสบการณ์ของนักเรียน ครู หรือผู้บริหารโรงเรียน เพื่อเข้าใจการเรียนการสอนและการจัดการในบริบทที่แท้จริง (Clandinin, 2016) และการวิจัยในสังคมศาสตร์ ซึ่งใช้ในการศึกษาประสบการณ์ชีวิตของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสหรือกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อเสนอแนะนโยบายสังคมที่เหมาะสม (Riessman, 2008) งานวิจัยเชิงเรื่องเล่า จึงเป็นวิธีในการศึกษาโลกแห่งมวลประสบการณ์ของมนุษย์ (ธนิดา รัตนสุวรรณ, 2557) ผ่านการสะท้อนเรื่องราว (Rushton, 2004) โดยการพูดคุยที่ไม่เป็นทางการผ่านคำถามที่เปิดกว้าง (ธัญภา พรหมรักษ์, 2550) เพื่อสะท้อนถึงการประกอบสร้าง จนเห็นโครงสร้างของเรื่อง (O'Shaughnessy & Stadler, 2005) ในการประกอบสร้างเป็นบุคคลขึ้นมา เรื่องเล่าจึงเปรียบเสมือนกระจกบานที่สะท้อนตัวตนของบุคคลได้เป็นอย่างดี (วิมลน มีศิริ, 2551)

ดังนั้น การวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative research) จึงเป็นการแสวงหาความรู้ที่เป็นแก่นประสบการณ์ของบุคคล เพื่อเรียนรู้ตัวตนที่ประกอบสร้าง โดยการเก็บรวบรวม เรียบเรียงเรื่องราวจากประสบการณ์ที่ผู้เล่าเรื่องมีต่อสังคม ทั้งวิถีคิด อารมณ์ ความรู้สึกและการเรียนรู้ผ่านเรื่องที่เล่า

2.1.2 ลักษณะของเทคนิคเชิงเรื่องเล่า

เทคนิคเชิงเรื่องเล่า (narrative techniques) เป็นวิธีการที่ใช้ในการรวบรวม วิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลเชิงเรื่องเล่า โดยเน้นที่การทำความเข้าใจประสบการณ์และเรื่องราวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในบริบทที่เฉพาะเจาะจง เทคนิคเหล่านี้มีลักษณะเฉพาะที่ช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเข้าถึงและตีความความหมายที่ซับซ้อนได้อย่างละเอียดอ่อนและครอบคลุม โดยมีลักษณะของเทคนิคเชิงเรื่องเล่าคือ

2.1.2.1 การรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก: การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นวิธีการหลักในการรวบรวมข้อมูลเชิงเรื่องเล่า ซึ่งผู้วิจัยจะถามคำถามที่เปิดกว้างและให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการเล่าเรื่องของตนเอง (Jovchelovitch & Bauer, 2000)

การรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เป็นกระบวนการที่ต้องการการวางแผนและการดำเนินการอย่างรอบคอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและครอบคลุมที่สุด ขั้นตอนและรายละเอียดที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

(1) การเตรียมการสัมภาษณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์การสัมภาษณ์ คือการระบุวัตถุประสงค์และคำถามวิจัยที่ชัดเจน เพื่อให้การสัมภาษณ์มีแนวทางและสามารถตอบสนองวัตถุประสงค์ได้ (Creswell & Poth, 2018)

การออกแบบคำถามสัมภาษณ์ คือสร้างคำถามที่เปิดกว้างและมีความยืดหยุ่น เช่น คำถามประเภท "เล่าให้ฟังเกี่ยวกับ..." หรือ "คุณรู้สึกอย่างไรเมื่อ..." เพื่อกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเรื่องราวอย่างเต็มที่ (Patton, 2015)

(2) การเลือกผู้ให้ข้อมูล เลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ตรงกับหัวข้อวิจัย โดยใช้วิธีการคัดเลือกเชิงวัตถุประสงค์ (purposive sampling) หรือการสุ่มตัวอย่างแบบ snowball sampling เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพ (Merriam & Tisdell, 2015)

(3) การสร้างบรรยากาศที่เหมาะสม การเริ่มต้นการสัมภาษณ์ด้วยการสร้างความไว้วางใจและความเป็นกันเองกับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกสบายใจและพร้อมที่จะเล่าเรื่องราว (Rubin & Rubin, 2011)

อธิบายวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์และวิธีการนำข้อมูลไปใช้อย่างชัดเจนให้ผู้ให้ข้อมูลทราบถึงสิทธิและความเป็นส่วนตัวของตน (Seidman, 2013)

(4) การเก็บข้อมูล การใช้คำถามปลายเปิดที่ไม่จำกัดคำตอบ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการเล่าเรื่องราวของตนเอง เช่น "เล่าให้ฟังเกี่ยวกับประสบการณ์ของคุณในเรื่องนี้" (Jovchelovitch & Bauer, 2000)

การฟังอย่างตั้งใจ ฟังผู้ให้ข้อมูลอย่างตั้งใจ ไม่ขัดจังหวะ และใช้ทักษะการฟังที่ดี เช่น การพยักหน้า การทวนคำพูด เพื่อแสดงความสนใจและกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าต่อ (Seidman, 2013)

การถามคำถามเพิ่มเติม เพื่อเจาะลึกในประเด็นที่น่าสนใจหรือไม่ชัดเจน เช่น "ช่วยเล่ารายละเอียดเพิ่มเติมได้ไหม?" หรือ "ทำไมคุณถึงรู้สึกแบบนี้?" (Kvale & Brinkmann, 2009)

(5) การบันทึกข้อมูล การบันทึกเสียงและวิดีโอ สามารถใช้เทคโนโลยีการบันทึกเสียงและวิดีโอเพื่อให้การบันทึกข้อมูลมีความครบถ้วนและแม่นยำ ผู้วิจัยควรขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลก่อนการบันทึก (Creswell & Poth, 2018)

การจดบันทึกประเด็นสำคัญ ระหว่างหรือหลังการสัมภาษณ์ เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์และสามารถใช้อ้างอิงในการวิเคราะห์ได้ (Emerson et al., 2011)

(6) การถอดความข้อมูล การถอดความการสัมภาษณ์จากการบันทึกเสียงหรือวิดีโอให้เป็นข้อความ โดยถอดความทุกคำพูดอย่างละเอียด รวมถึงการแสดงออกทางอารมณ์และท่าทางที่สำคัญ (Bailey, 2008)

การตรวจสอบความถูกต้องของการถอดความ โดยการกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลตรวจสอบและยืนยันว่าเนื้อหาที่ถอดความถูกต้องและสมบูรณ์ (Creswell & Poth, 2018)

(7) การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์เชิงธีม คือการแยกแยะและวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์โดยการระบุธีมหลักที่ปรากฏในเรื่องเล่า (Braun & Clarke, 2006)

การใช้ซอฟต์แวร์วิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น NVivo หรือ Atlas.ti เพื่อช่วยในการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ (Gibbs, 2018)

การรวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกต้องการการเตรียมการและการดำเนินการที่รอบคอบและเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและมีคุณภาพสูงที่สุด

2.1.2.2 การใช้บันทึกภาคสนามและการสังเกต: การสังเกตและบันทึกภาคสนามช่วยให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลเกี่ยวกับบริบทและสภาพแวดล้อมของผู้ให้ข้อมูล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการทำความเข้าใจเรื่องเล่า (Emerson et al., 2011) การใช้บันทึกภาคสนาม (Field Notes) รายละเอียดการใช้บันทึกภาคสนามมีดังนี้

(1) การเตรียมการบันทึกภาคสนาม

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสังเกตและสิ่งที่ต้องการบันทึกให้ชัดเจน เป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความแม่นยำและสอดคล้องกับเป้าหมายของการวิจัย (Phillippi & Lauderdale, 2018) และมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น แอปพลิเคชันบนสมาร์ทโฟนและแท็บเล็ตเพื่อการจดบันทึกและเก็บข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้ซอฟต์แวร์การบันทึกเสียงและวิดีโอที่มีความละเอียดสูง (Marvasti, 2019)

(2) การบันทึกรายละเอียดภาคสนาม

การจดบันทึกรายละเอียดควรครอบคลุมทั้งการสังเกตการณ์และการสะท้อนความคิดของผู้วิจัยเอง ซึ่งช่วยให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและครอบคลุมทุกด้าน (Emerson et al., 2011) และทำการบันทึกอย่างเป็นระบบใช้ภาษาที่ชัดเจน เช่น การบันทึกเวลา สถานที่ และบริบทของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถกลับมาอ่านและเข้าใจได้ง่าย (Saldaña, 2018)

(3) การสังเกตและการมีส่วนร่วม

การสังเกตแบบไม่เป็นทางการนั้นเพื่อไม่ให้เกิดความหวาดกลัวให้ผู้ให้ข้อมูล และทำให้พวกเขารู้สึกสบายใจ เช่น การสังเกตการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน (Spradley, 2016)

การมีส่วนร่วมในการสังเกต ผู้วิจัยอาจต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมของผู้ให้ข้อมูล เพื่อเข้าใจบริบทและประสบการณ์ของพวกเขาได้ดียิ่งขึ้น การมีส่วนร่วมนี้ควรทำอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียง (Guest et al., 2018)

(4) การวิเคราะห์บันทึกภาคสนาม

การทบทวนและจัดระเบียบบันทึกหลังจากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยควรทบทวนและจัดระเบียบบันทึกภาคสนามให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์และการสรุปผล (Lofland et al., 2018) สามารถใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น NVivo หรือ Atlas.ti เพื่อช่วยในการจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ (Gibbs, 2018)

2.1.2.3 การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ: การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพเป็นกระบวนการในการแยกแยะและตีความเนื้อหาจากเรื่องเล่า โดยใช้เทคนิคต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ธีม (thematic analysis) และการวิเคราะห์โครงสร้างเรื่องเล่า (structural analysis) (Riessman, 2008) ดังนี้

(1) การเตรียมข้อมูลและการทำความสะอาดข้อมูล

การเตรียมข้อมูลดิบ คือการรวบรวมและจัดระเบียบข้อมูลดิบ เช่น การถอดความสัมภาษณ์ การบันทึกภาคสนาม และเอกสารอื่น ๆ ให้พร้อมสำหรับการวิเคราะห์ (Elo et al., 2014)

การตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลเพื่อให้แน่ใจว่ามีความถูกต้องและครบถ้วน โดยการตรวจสอบข้อมูลที่ซ้ำซ้อน ขาดหาย หรือผิดพลาด (Bengtsson, 2016)

(2) การจัดหมวดหมู่ข้อมูล

การสร้างรหัส (coding) เป็นขั้นตอนแรกในการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการแยกข้อมูลเป็นส่วนย่อย ๆ ที่มีความหมายและกำหนดรหัสให้กับแต่ละส่วนเพื่อสะดวกในการจัดหมวดหมู่และวิเคราะห์ (Vaismoradi et al., 2013)

การจัดกลุ่มและสร้างธีม (thematic analysis) คือการจัดกลุ่มรหัสที่มีความหมายใกล้เคียงกันเข้าเป็นหมวดหมู่หรือธีมหลัก (main themes) และธีมย่อย (sub-themes) เพื่อให้เห็นภาพรวมของข้อมูลที่เป็นระบบและสามารถเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Braun & Clarke, 2019)

(3) การวิเคราะห์และตีความข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงบริบท (contextual analysis) เป็นการพิจารณาบริบทของข้อมูลเพื่อให้เข้าใจความหมายและความสำคัญของข้อมูลในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น (Elo & Kyngäs, 2008)

การตีความข้อมูล (interpretive analysis) เพื่อสกัดหาความหมายที่ลึกซึ้งซึ่งเป็นแก่นประสบการณ์และเชื่อมโยงกับทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (Hsieh & Shannon, 2019)

(4) การใช้ซอฟต์แวร์ในการวิเคราะห์

การใช้ซอฟต์แวร์ช่วยในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ เช่น NVivo, Atlas.ti, หรือ MAXQDA เพื่อช่วยในการจัดการข้อมูล รหัส และธีมอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ (Paulus & Lester, 2021)

(5) การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของการวิเคราะห์

การตรวจสอบความสอดคล้อง (consistency check) ของการวิเคราะห์โดยการทบทวนและตรวจสอบกับผู้วิจัยร่วม หรือการใช้เทคนิคการตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูล (member checking) (Lincoln & Guba, 2018)

การตรวจสอบความสมเหตุสมผล (validity check) ของการตีความข้อมูลโดยการเชื่อมโยงกับทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (Creswell & Poth, 2018)

2.1.2.4 การเล่าเรื่องอย่างเป็นระบบ: การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของเรื่องเล่าที่มีการจัดเรียงอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ผู้อ่านสามารถติดตามและเข้าใจเรื่องราวและประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูลได้อย่างชัดเจน (Polkinghorne, 1995) โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

(1) การจัดโครงสร้างเรื่องเล่า

การใช้โครงสร้างเชิงลำดับเหตุการณ์ (Chronological Structure) คือการเล่าเรื่องตามลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อให้ผู้อ่านสามารถติดตามการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการของเรื่องราวได้อย่างง่ายดาย (Kim, 2016)

การใช้โครงสร้างเชิงธีม (thematic structure) เป็นการจัดกลุ่มเนื้อหาตามธีมหรือหัวข้อหลัก เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน (Clarke & Braun, 2018)

(2) การบูรณาการมุมมองของผู้ให้ข้อมูล

การใช้คำพูดและเรื่องราวของผู้ให้ข้อมูลมาใช้โดยตรง ช่วยให้การเล่าเรื่องมีความแท้จริงและเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล (Riessman, 2019)

การสะท้อนมุมมองของผู้วิจัย เป็นการรวมมุมมองและการตีความของผู้วิจัยเพื่อเชื่อมโยงกับทฤษฎีและกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง (Saldaña, 2021)

(3) การตรวจสอบและปรับปรุงการเล่าเรื่อง

การตรวจสอบความสอดคล้องและความชัดเจน เป็นการทบทวนและปรับปรุงการเล่าเรื่องเพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสื่อสารความหมายได้อย่างชัดเจน (Creswell & Poth, 2018)

2.1.2.5 การบูรณาการมุมมองหลายด้าน: การวิจัยเชิงเรื่องเล่ามักบูรณาการมุมมองและเสียงจากแหล่งข้อมูลหลากหลาย เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ครอบคลุมและมีความหลากหลายของประสบการณ์ (Clandinin & Connelly, 2000)

เทคนิคเชิงเรื่องเล่าช่วยให้การวิจัยสามารถเข้าถึงและตีความความหมายและบริบทของประสบการณ์ได้อย่างละเอียดและครอบคลุม ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำความเข้าใจเรื่องราวและประสบการณ์ที่ซับซ้อนของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล

2.1.3 กระบวนการวิจัยเชิงเรื่องเล่า

กระบวนการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative research process) เป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องการการดูแลอย่างละเอียดอ่อน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกซึ้งและสามารถตีความได้อย่างครอบคลุม กระบวนการวิจัยนี้ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้

1. การระบุหัวข้อและวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยต้องกำหนดหัวข้อและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับการวิจัย เพื่อให้การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์มีทิศทางและเป้าหมายที่แน่นอน (Creswell & Poth, 2018)

2. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูล การเลือกผู้ให้ข้อมูลควรเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ตรงกับหัวข้อที่ศึกษาหรือมีเรื่องราวที่มีความหมายและบริบทที่น่าสนใจ ผู้วิจัยควรใช้เทคนิคการคัดเลือกที่เหมาะสม เช่น การเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) (Clandinin & Connelly, 2000)

3. การรวบรวมข้อมูล การรวบรวมข้อมูลในวิจัยเชิงเรื่องเล่ามักใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการสังเกต (observation) เป็นหลัก โดยให้ผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการเล่าเรื่องราวของตนเองอย่างเต็มที่ (Jovchelovitch & Bauer, 2000)

4. การบันทึกและถอดความข้อมูล ข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์และการสังเกตต้องถูกบันทึกอย่างละเอียดและถอดความอย่างถูกต้อง การใช้เทคโนโลยีการบันทึกเสียงและวิดีโอสามารถช่วยให้การบันทึกข้อมูลมีความครบถ้วน (Riessman, 2008)

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเรื่องเล่ามักใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงธีม (thematic analysis) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) เพื่อสกัดหาหัวข้อหลักและความหมายจากเรื่องเล่า (Clandinin & Connelly, 2000)

6. การตีความและการนำเสนอผลการวิจัย การตีความผลการวิจัยควรเน้นที่การทำความเข้าใจความหมายและบริบทของเรื่องเล่า และเชื่อมโยงกับทฤษฎีหรือกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้อง การนำเสนอผลการวิจัยควรใช้เรื่องเล่าในรูปแบบที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อ่านสามารถเข้าใจได้ง่าย (Polkinghorne, 1995)

7. การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเป็นขั้นตอนสำคัญ ผู้วิจัยสามารถใช้เทคนิคการตรวจสอบจากผู้ให้ข้อมูล (member checking) หรือการใช้ผู้วิจัยร่วมเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของการวิเคราะห์ (Creswell & Poth, 2018)

2.1.4 การวิเคราะห์เรื่องเล่า

เรื่องเล่าถูกใช้ในการปลดปล่อยคนชายขอบกลุ่มต่าง ๆ และมีการใช้เรื่องเล่าในการบำบัดผู้ที่ประสบปัญหาด้วย คนชายขอบเรียกร้องชีวิตที่ดีขึ้นผ่านการเร่ร่อนของพวกเขา จากการศึกษาความหมายของเรื่องเล่าเปลี่ยนแปลงไป เชื่อมโยงกับหลายสาขาวิชา ประวัติศาสตร์และมานุษยวิทยาใช้เรื่องเล่าเพื่อการเล่าเรื่องราวชีวิตทั้งชีวิตของคนคนหนึ่ง โดยการถักทอข้อมูลการสัมภาษณ์ การสังเกต และการศึกษาเอกสารเข้าด้วยกัน เรียงร้อยเป็นข้อมูล (พิรุณพร แสนรงค์, 2554) การนิยามเรื่องเล่าจะนำไปสู่เครื่องมือที่แตกต่างในการวิเคราะห์เรื่องเล่า แต่ที่จำเป็นต้องใช้ก็คือ บันทึกภาคสนาม การสัมภาษณ์ และการบันทึกการสังเกต เนื่องจากเรื่องเล่าไม่ได้บอกด้วยตัวของมันเอง แต่อาศัยการตีความ (ธนิดา รัตนสุวรรณ, 2557)

รูปแบบต่างๆของการวิเคราะห์เรื่องเล่า ลักษณะการตีความเรื่องราว เป็นสิ่งสำคัญของวิธีวิทยาเชิงเรื่องเล่า ซึ่งอาจแตกต่างไปจากวิธีวิทยาอื่น ๆ ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อความจากการเล่า มี 3 ระยะ (วรรณลักษณ์ เมียนเกิด, 2558)

2.1.4.1 ระยะ การวิเคราะห์เรื่องเล่า (narrative analysis)

การตีความเรื่องราวเป็นส่วนสำคัญของการวิเคราะห์เรื่องเล่า ในกระบวนการของการวิเคราะห์ด้วยบทที่เป็นเรื่องเล่า จะต้องมีการสนทนา ข้อความจากการสนทนา และการแสดงออกของผู้เล่าเรื่อง เพื่อใช้สำหรับการเลือกและจัดระบบข้อมูลเรื่องเล่าต่อไป การวิเคราะห์เรื่องเล่าจากการเล่าเรื่อง มี 4 รูปแบบ คือ

1. การวิเคราะห์ตามแก่นเรื่อง (thematic analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่เน้นไปที่ใจความสำคัญของเรื่อง นั่นคือบริบทของตัวบท ซึ่งหมายถึง “คำพูด” มากกว่าที่จะกล่าวถึง “วิธีการพูด” ในการวิเคราะห์รูปแบบนี้จะต้องค่อย ๆ สะสมเรื่องราวและสร้างกรอบความคิดในการจัดกลุ่มข้อมูล หรือประเภทของเรื่องเล่าในรูปแบบอุปนัย (inductively) ซึ่งกลยุทธ์ในการนำเสนอคือ การจัดระเบียบข้อมูลเรื่องเล่าที่มุ่งเน้นที่เนื้อหาของเรื่องแล้วเสนอเป็นรายการหรือยกตัวอย่างกรณีศึกษาประกอบการบรรยายเรื่องเล่าเหล่านั้น ๆ ทั้งนี้ องค์ประกอบพื้นฐานของแก่นเรื่องของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย หรือผู้เล่าเหตุการณ์ เพื่ออธิบายรายละเอียดการพัฒนา ทฤษฎีนี้ให้ความสนใจในเนื้อหาของบทพูด การวิเคราะห์ตีความของสิ่งที่ถูกกล่าวถึง มุ่งเน้นความหมายในเรื่องราวนั้น โดยมีภาษาเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญในการวิเคราะห์

2. การวิเคราะห์โครงสร้าง (structural analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญกับโครงสร้างหน้าที่ของประโยคทั้งหมดที่อยู่ในเรื่องเล่า การวิเคราะห์วิธีนี้ไม่เหมาะที่จะใช้สำหรับงานวิจัยที่มีผู้มีส่วนร่วมการวิจัยจำนวนมาก แต่สามารถใช้ประโยชน์จากรายละเอียดต่างๆ ของกรณีศึกษา และสามารถเปรียบเทียบข้อมูลที่มีความหลากหลายของเรื่องเล่า แม้จะวิเคราะห์กรณีศึกษาเพียง 2-3 ราย ก็สามารถสร้างทฤษฎีได้ ดังนั้น ต้องมีข้อมูลจากเรื่องเล่า ทั้งรายละเอียดและการถอดคำบรรยายที่จำเป็น โดยไม่ตัดตอนคำบรรยาย เนื่องจากจะทำให้การวิเคราะห์ทำได้ไม่สมบูรณ์ แต่ข้อเสียของการวิเคราะห์แบบนี้คือ การละเลยบริบทที่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่เกิดขึ้น รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันของผู้เล่าเรื่อง

3. การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ (interactional analysis) เป็นการวิเคราะห์ที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการสนทนา (dialogic) ระหว่างผู้เล่าและผู้ฟัง ทั้งนี้ เรื่องเล่าจะมีฉากเฉพาะเจาะจง เช่นในสถานการณ์ที่ได้รับบริการทางการแพทย์ การได้รับบริการสาธารณะ หรือการอยู่ในศาล การที่ผู้เล่าเรื่องและผู้ฟังได้อยู่ร่วมกันในการสนทนา ทำให้เกิดการสร้างเรื่องเล่าด้วยกัน โดยร่วมกันสร้างความหมายจากเรื่องเล่า ผู้เล่าจะมีโอกาสในการจัดระเบียบเรื่องราวของตนเองใน

ระหว่างที่มีการแลกเปลี่ยนคำถามและคำตอบกัน จึงเป็นวิธีการวิเคราะห์เรื่องราวที่ทั้ง 2 ฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์กัน ดังนั้น ต้องมีการถอดเสียงการสนทนา(ถอดเทป) ของผู้มีส่วนร่วมทั้งหมดในการสนทนา

4. การวิเคราะห์การแสดงออกของผู้เล่าเรื่อง (performative analysis) จุดเน้นของการวิเคราะห์รูปแบบนี้คือ การให้ความสำคัญกับสิ่งที่อยู่เหนือกว่าคำพูดและความหมายของคำพูด นั่นคือ การเชื่อว่าผู้เล่าเรื่องเป็นผู้แสดงออก ซึ่งมีตัวตนของตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในอดีตอยู่ด้วย ดังนั้น การเคลื่อนไหวของผู้เล่าเรื่องสามารถแสดงออกผ่านทางภาษาและการกระทำ มากกว่าจะเป็นการเล่าเรื่องเพียงอย่างเดียว การวิเคราะห์รูปแบบนี้ต้องคำนึงถึงลักษณะตัวละคร และตำแหน่งแห่งที่ของเขา หรือตัวเอกในเรื่องเล่า นั้น จึงจะสามารถเห็นฉาก (เงื่อนไขการแสดงออก และสถานที่ที่แสดงบทบาทนั้น) อย่างถ่องแท้

จะเห็นได้ว่า รูปแบบในการเล่าเรื่อง มิใช่เพียงแค่การถ่ายทอดเรื่องราวของผู้เล่าเท่านั้น หากแต่ยังสะท้อนถึงคุณลักษณะของผู้เล่าเรื่อง สะท้อนโครงสร้างของเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพ ตัวตนและโลกทางสังคมของผู้เล่าเรื่องอีกด้วย ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวทางการวิเคราะห์เรื่องเล่า ที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อนำเสนอข้อมูล ความคิด ความเห็น ความจริงของอาสาสมัคร เพื่อให้เกิดความเข้าใจชีวิต เรียนรู้การปรับตัวและการประกอบสร้างของอาสาสมัครมากขึ้น

2.1.4.2 ระยะ การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำคำพูดจากการสัมภาษณ์ในรูปแบบที่ 3 ได้แก่การวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ (interactional analysis) มาจัดลำดับหมวดหมู่และทำการวิเคราะห์เนื้อหาสาระของข้อมูล รวมทั้งเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์ของข้อมูล เพื่อได้ความรู้ใหม่อันเป็นผลจากการทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา

2.1.4.3 ระยะ การนำเสนอตัวแบบ

ข้อมูลจากเรื่องเล่า การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำการนำเสนอตัวแบบของการวิเคราะห์เรื่องเล่า (narrative analysis) เป็นขั้นตอนที่สำคัญและเป็นการสรุปผลการวิจัยที่ได้จากการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ในระยีก่อนหน้า โดยการนำเสนอตัวแบบในที่นี้ หมายถึง การสร้างภาพรวมของเรื่องราวที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม เพื่อนำเสนอเป็นตัวแบบหรือกรอบแนวคิดที่ชัดเจน (Creswell, 2013; Lieblich et al. 1998; Riessman, 2008)

การสรุปข้อมูลจากเรื่องเล่า คือนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มมาสรุป การสรุปนี้ต้องครอบคลุมถึงประเด็นหลัก ๆ ที่พบในเรื่องเล่า เช่น ประสบการณ์

ชีวิต ความรู้สึก ความคิดเห็น และการตอบสนองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ การสรุป จะต้องสะท้อนถึงเนื้อหาที่สำคัญและเป็นการรวบรวมความคิดเห็นที่หลากหลาย (Riessman, 2008)

การสร้างกรอบแนวคิด (conceptual framework) หลังจากการสรุปข้อมูล จะต้องนำข้อมูลที่ได้อาจจัดกลุ่มและเชื่อมโยงกันเป็นกรอบแนวคิดที่ชัดเจน กรอบแนวคิดนี้จะช่วยให้ เข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มเป้าหมาย เช่น วิธีการปรับตัว ความเชื่อและค่านิยม ความท้าทาย ที่เผชิญ และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม (Lieblich et al., 1998)

การนำเสนอภาพรวม (model presentation) การนำเสนอภาพรวมจะต้อง สื่อสารให้เข้าใจง่ายและชัดเจน สามารถใช้ภาพกราฟิก แผนภูมิ หรือแผนผังเพื่อช่วยในการอธิบาย การนำเสนอจะต้องมีการสรุปประเด็นสำคัญที่ค้นพบ และแสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มี ผลต่อเรื่องเล่าของกลุ่มเป้าหมาย (Creswell, 2013) การนำเสนอภาพรวมนี้ควรจะสามารถตอบ คำถามวิจัยที่ตั้งไว้และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในอนาคต ตัวอย่างการนำเสนอตัวแบบใน งานวิจัยเชิงเรื่องเล่าอาจประกอบด้วยแผนภูมิที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประเด็นต่าง ๆ เช่น การ ปรับตัวของผู้หญิงที่ถูกทิ้งร้างในพื้นที่ชนบท อาจแสดงถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัว เช่น การ สนับสนุนจากชุมชน ความเชื่อทางศาสนา และการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ตัวแบบนี้จะช่วยให้เห็น ภาพรวมของปรากฏการณ์และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยเพิ่มเติมหรือการปรับนโยบายได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2.2 การผูกพันต่อองค์กร

2.2.1 ความหมายของการผูกพันต่อองค์กร

ความหมายของการผูกพันต่อองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการตั้งแต่อดีตจนถึง ปัจจุบันให้ความหมายที่หลากหลาย กล่าวคือ การผูกพันต่อองค์กร เป็นการผูกพันในเชิงการ แลกเปลี่ยน นั่นคือความผูกพันเป็นการแสดงออกของผู้ที่เกี่ยวข้องกัน มีความสัมพันธ์กัน (Becker, 1960) มีทัศนคติเชื่อมโยงกันระหว่างตนเองกับองค์กร ประเมินผลองค์กรในทางบวก (Sheldon, 1971, Mottaz, 1988) รู้สึกผูกพันเป็นพวกพ้องกับบุคคลและเป้าหมายขององค์กร ผูกพันกับบทบาท ของตนเองและค่านิยมองค์กร ผูกพันกับผลประโยชน์ขององค์กร (Buchanan, 1974, Porter, Steers, Mowday และ Boulian, 1974) จนเกิดความรู้สึกที่ยึดเหนี่ยวบุคคลกับองค์กร (Meyer and Allen, 1991) ผลักดันในระดับที่ต้องการมีส่วนร่วมในการทำงานกับองค์กรนั้นที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ อย่างเต็มกำลัง เต็มศักยภาพที่มี (Robbins, 1998)

ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์กร คือความรู้สึกที่มีต่อองค์กรในด้านบวก รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ผูกพันกับวัฒนธรรมองค์กร ทำงานด้วยใจรัก และเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ และต้องการดำรงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับที่พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและมีความผูกพันกับองค์กรที่ตนทำงานอยู่ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่และปฏิบัติงานในองค์กรนั้นต่อไป ความผูกพันนี้อาจมีลักษณะเชิงบวก เช่น ความพึงพอใจในงานและความเชื่อมั่นในองค์กร หรือเชิงลบ เช่น การขาดความพอใจในงานหรือความไม่เชื่อมั่นในองค์กร (Meyer & Allen, 1991)

ทฤษฎีของความผูกพันต่อองค์กร

1. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (affective commitment)

เป็นแนวคิดที่สะท้อนถึงความรู้สึกเชื่อมโยงและผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ความรู้สึกนี้เสมือนเส้นสายที่ผูกพันพนักงานไว้กับองค์กร ให้ความภูมิใจและพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความผูกพันนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงชั่วคราว หากแต่เป็นผลจากการสะสมประสบการณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นตลอดเวลาที่ทำงานในองค์กร (Ashfaq et al., 2021; Meyer & Allen, 1991)

Meyer และ Allen (1991) ได้กล่าวถึงความผูกพันทางอารมณ์ว่า เป็นการที่พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจและพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกนี้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้ว่ามีบทบาทสำคัญในองค์กรเป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันนี้อย่างลึกซึ้ง

จากการศึกษาของ Ashfaq et al. (2021) พบว่า การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทำให้พวกเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นเสมือนบ้านที่อบอุ่น ความรู้สึกนี้ไม่ได้เป็นเพียงการให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ แต่ยังเป็นการสร้างความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการทำงาน พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์จะรู้สึกว่าตนเองมีค่าและมีบทบาทสำคัญในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

การมีส่วนร่วมทางอารมณ์นี้ไม่ได้เพียงแต่สร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งในทีมงาน และทำให้องค์กรสามารถพัฒนาและเติบโตได้อย่างยั่งยืน การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการให้การสนับสนุนที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริม

ความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังทำให้องค์กรได้รับผลดีจากการทุ่มเทและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานอย่างแท้จริง ทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (affective commitment) เป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบหลักของความผูกพันต่อองค์กรตามโมเดลของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งกล่าวว่าความผูกพันทางอารมณ์หมายถึงการที่พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร มีความรู้สึกภาคภูมิใจ และพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกนี้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว

ลักษณะสำคัญของการมีส่วนร่วมทางอารมณ์

1. ความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร (emotional attachment) พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์จะรู้สึกว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตัวเองและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Meyer & Allen, 1991)
2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ เมื่อพนักงานรู้สึกพอใจกับงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาจะมีความผูกพันทางอารมณ์ที่สูงขึ้น (Allen & Meyer, 1996)
3. การรับรู้ว่ามีค่า (perceived organizational support) การที่พนักงานรู้สึกว่าองค์กรให้การสนับสนุนและให้คุณค่ากับพวกเขามีผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์มากขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002)
4. การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (interpersonal relationships) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์ (Ashfaq et al., 2021)

ผลกระทบของการมีส่วนร่วมทางอารมณ์

1. แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (Meyer et al., 2002)
2. การคงอยู่กับองค์กร (retention) พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์มักจะมีเจตจำนงที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ลดโอกาสที่จะลาออกจากงาน (Mathieu & Zajac, 1990)
3. ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน (job satisfaction) การมีความผูกพันทางอารมณ์สูงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานมากขึ้น (Greenberg & Baron, 2008)

4. การทำงานร่วมกันที่ดี (collaboration) พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์มักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Ashfaq et al., 2021)

จากการศึกษาของ Ashfaq et al. (2021) พบว่าการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลบวกต่อความผูกพันทางอารมณ์ โดยการมีประสิทธิภาพในตนเองและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นตัวกลางในกระบวนการนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Borde et al. (2024) ซึ่งทำการตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความเป็นผู้นำแบบมีจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2. ทฤษฎีความผูกพันเชิงเนติ (normative commitment)

ความผูกพันเชิงเนติหมายถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่กับองค์กร เนื่องจากความรู้สึกของความเป็นหนี้บุญคุณหรือการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในอดีต (Giffi et al., 2023)

ทฤษฎีความผูกพันเชิงเนติ (normative commitment) เป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบหลักของความผูกพันต่อองค์กรตามโมเดลของ Meyer และ Allen (1991) ความผูกพันเชิงเนติ หมายถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีหน้าที่หรือความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่กับองค์กร เนื่องจากความรู้สึกของความเป็นหนี้บุญคุณหรือการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในอดีต

ลักษณะสำคัญของความผูกพันเชิงเนติ

1. ความรู้สึกของหน้าที่และความรับผิดชอบ (sense of obligation) พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีหน้าที่ที่จะต้องอยู่กับองค์กรเนื่องจากการได้รับการสนับสนุน เช่น การฝึกอบรม การให้โอกาสทางอาชีพ หรือการช่วยเหลือในยามที่มีปัญหา (Meyer & Allen, 1991)

2. ความเป็นหนี้บุญคุณ (reciprocity) ความรู้สึกของการเป็นหนี้บุญคุณที่เกิดจากการที่องค์กรได้ให้การสนับสนุนหรือความช่วยเหลือในอดีตทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนต้องตอบแทนองค์กร (Giffi et al., 2023)

3. การสร้างความผูกพันผ่านการทำงาน (socialization processes) การที่องค์กรมีนโยบายและกระบวนการที่ช่วยให้พนักงานใหม่ปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ดีสามารถสร้างความผูกพันเชิงเนติได้ (Bakker & Demerouti, 2017)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเชิงเนติ

1. การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาอาชีพจากองค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนต้องอยู่ต่อเพื่อใช้ความรู้และทักษะที่ได้รับในการทำงานให้กับองค์กร (Meyer et al., 2002)

2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร (managerial support) การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารในด้านต่างๆ เช่น การให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาทำให้เกิดความผูกพันเชิงเนติ (Allen & Meyer, 1996)

ผลกระทบของความผูกพันเชิงเนติ

1. ความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร (intention to stay) พนักงานที่มีความผูกพันเชิงเนติสูงมักจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Meyer & Allen, 1991)

2. การทำงานร่วมกันที่ดี (collaboration) พนักงานที่มีความผูกพันเชิงเนติมักจะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Ashfaq et al., 2021)

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) ความผูกพันเชิงเนติสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีหน้าที่ต้องทำงานให้ดีที่สุดเพื่อองค์กร (Giffi et al., 2023)

จากการศึกษาของ Ashfaq et al. (2021) พบว่าความผูกพันเชิงเนติมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันของพนักงานและการมีส่วนร่วมในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Giffi et al. (2023) ที่พบว่าสัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์ช่วยเพิ่มความผูกพันเชิงเนติในพนักงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย เช่น ศูนย์บริการลูกค้า เช่นเดียวกับการศึกษาของ Meyer et al. (2002) ที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันเชิงเนติมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ทฤษฎีความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (continuance commitment)

ความผูกพันเชิงค่าตอบแทน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรเพราะการเปลี่ยนงานใหม่อาจมีความเสี่ยงหรือมีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าที่จะรับได้ พนักงานในกลุ่มนี้มักจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีความผูกพันทางอารมณ์ (Meyer & Allen, 1991)

ทฤษฎีความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (continuance commitment) เป็นหนึ่งในสามองค์ประกอบหลักของความผูกพันต่อองค์กรตามโมเดลของ Meyer และ Allen (1991) ซึ่งหมายถึงการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนมีความจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงงานใหม่อาจมีความเสี่ยงหรือมีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าที่จะรับได้

ลักษณะสำคัญของความผูกพันเชิงค่าตอบแทน

1. การรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออก (perceived costs of leaving) พนักงานรู้สึกว่าการลาออกจากองค์กรจะทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูง เช่น การสูญเสียสิทธิประโยชน์ที่สะสมมา การหางานใหม่ และการปรับตัวกับงานใหม่ (Meyer & Allen, 1991)
2. การขาดทางเลือกที่ดีอื่น (lack of alternative opportunities) ความรู้สึกของการขาดทางเลือกในการทำงานที่ดีกว่า ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนจำเป็นต้องอยู่กับองค์กรปัจจุบัน (Allen & Meyer, 1990)
3. การสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ (accumulation of benefits) พนักงานรู้สึกว่าตนได้สะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ที่มีค่าต่อการทำงานในองค์กรปัจจุบัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าต้องอยู่ต่อเพื่อรักษาสีทธิ์เหล่านี้ (Meyer et al., 2002)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันเชิงค่าตอบแทน

1. อายุงานและประสบการณ์ (tenure and experience) พนักงานที่มีอายุงานและประสบการณ์มากขึ้นในองค์กร มักจะมีความผูกพันเชิงค่าตอบแทนสูงขึ้น เนื่องจากได้สะสมสิทธิประโยชน์และความรู้เฉพาะทาง (Meyer & Allen, 1991)
2. สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน (economic and labor market conditions) สภาพเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ไม่ดีทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีทางเลือกน้อยลงในการหางานใหม่ จึงเพิ่มความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (Giffi et al., 2023)

ผลกระทบของความผูกพันเชิงค่าตอบแทน

1. การคงอยู่กับองค์กร (retention) พนักงานที่มีความผูกพันเชิงค่าตอบแทนสูงมักจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว เนื่องจากการเปลี่ยนงานใหม่มีความเสี่ยงหรือค่าใช้จ่ายสูง (Meyer & Allen, 1991)
2. ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) ความผูกพันเชิงค่าตอบแทนไม่ได้สัมพันธ์โดยตรงกับความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานอาจรู้สึกว่าจะจำเป็นต้องอยู่ต่อแม้ว่าจะไม่พอใจกับงานปัจจุบัน (Allen & Meyer, 1996)
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) พนักงานที่มีความผูกพันเชิงค่าตอบแทนสูงแต่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานอาจมีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลง เนื่องจากการขาดแรงจูงใจภายใน (Meyer et al., 2002)

จากการศึกษาของ Giffi et al. (2023) พบว่าความผูกพันเชิงค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออกและการขาดทางเลือกในการทำงานที่ดีกว่า

สอดคล้องกับการศึกษาของ Meyer et al. (2002) ที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันเชิงค่าตอบแทนมีผลต่อการคงอยู่กับองค์กรแต่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยตรง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า จากทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ทฤษฎีความผูกพันเชิงเนติ และทฤษฎีความผูกพันเชิงค่าตอบแทน สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเด็นคือ

ประเด็นที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร เป็นการศึกษาที่สำรวจความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรพบว่าสภาพแวดล้อมที่ดีและการสนับสนุนจากผู้บริหารมีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Giffi et al., 2023)

สภาพแวดล้อมขององค์กร (organizational climate) มีบทบาทสำคัญในการสร้างและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ของพนักงาน สภาพแวดล้อมที่ดีสามารถสร้างความรู้สึกรับรู้และมีความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การมีความผูกพันที่มากขึ้น

ปัจจัยของสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. การสนับสนุนจากองค์กร (organizational support) การสนับสนุนจากองค์กรในรูปแบบต่างๆ เช่น การให้คำปรึกษา การฝึกอบรม และการให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการให้ความสำคัญและดูแลพวกเขา ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002)

2. ความยุติธรรมในการจัดการ (organizational justice) การรับรู้ถึงความยุติธรรมในการจัดการ เช่น ความยุติธรรมในการแบ่งปันทรัพยากรและการตัดสินใจ การให้รางวัลที่เป็นธรรม ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่าตนได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรมและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Colquitt et al., 2001)

3. วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) วัฒนธรรมองค์กรที่สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและการทำงานร่วมกันที่ดีช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Schein, 2010)

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน (work environment) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สะอาด และมีเครื่องมือที่เพียงพอช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Ashfaq et al., 2021)

ผลกระทบของสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) สภาพแวดล้อมที่ดีทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจในงานมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Huang et al., 2016)

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) สภาพแวดล้อมที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกสบายใจและได้รับการสนับสนุนในการทำงาน (Eisenberger et al., 1986)

3. การลดการลาออก (reduced turnover) พนักงานที่รู้สึกว่ามีสภาพแวดล้อมที่ดีและความผูกพันต่อองค์กรสูงมีแนวโน้มที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ลดการลาออก (Mitchell et al., 2001)

จากการศึกษาของ Ashfaq et al. (2021) พบว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรที่ดีมีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน โดยการสนับสนุนจากผู้บริหารและการจัดการที่ยุติธรรมมีบทบาทสำคัญ ในขณะที่ Giffi et al. (2023) พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสามารถเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์และความผูกพันเชิงเนติในพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Rhoades & Eisenberger (2002) ที่ศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

ประเด็นที่ 2 ผลกระทบของการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมต่อความผูกพันต่อองค์กร จากข้อมูลพบว่าการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยมีบทบาทของการมีประสิทธิภาพในตนเองและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นตัวกลางในกระบวนการนี้ (Ashfaq et al., 2021)

การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรม (ethical leadership) หมายถึงการที่ผู้นำประพฤติตนและตัดสินใจอย่างมีจริยธรรม มีความซื่อตรง และมีความยุติธรรมในการปฏิบัติต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ การเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมมีผลกระทบสำคัญหลายประการต่อองค์กรและพนักงาน ดังนี้

ผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. การเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์ (affective commitment) ผู้นำที่มีจริยธรรมสร้างความไว้วางใจและความเคารพจากพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันทางอารมณ์ที่สูงขึ้น เนื่องจากรู้สึกว่าได้ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ (Mayer et al., 2012)

2. การเพิ่มความผูกพันเชิงเนติ (normative commitment) พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความรับผิดชอบที่จะต้องอยู่กับองค์กร เนื่องจากการได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติที่ดีจากผู้นำที่มีจริยธรรม ส่งผลให้เกิดความผูกพันเชิงเนติที่สูงขึ้น (Ashfaq et al., 2021)

3. การลดความตั้งใจในการลาออก (reduced turnover intentions) ผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกพอใจและเชื่อมั่นในผู้นำและองค์กร (Neubert et al., 2009)

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (increased job performance) ผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (Walumbwa et al., 2011)

2. การส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (organizational citizenship behavior) ผู้นำที่มีจริยธรรมช่วยส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การทำงานเกินความคาดหวัง การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนองค์กรในรูปแบบต่างๆ (Mayer et al., 2012)

ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม (ethical organizational culture) ผู้นำที่มีจริยธรรมช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม ซึ่งส่งผลให้พนักงานทุกคนมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในการทำงานและการตัดสินใจ (Brown & Treviño, 2006)

2. การลดความเครียดและความขัดแย้ง (reduced stress and conflict) การที่ผู้นำปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งในที่ทำงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและมีความไว้วางใจในผู้นำ (Hartog & Belschak, 2012)

จากการศึกษาของ Ashfaq et al. (2021) พบว่าผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรและการมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Mayer et al. (2012) ที่แสดงให้เห็นว่าผู้นำที่มีจริยธรรมช่วยเพิ่มพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน สอดคล้องกับ Neubert et al. (2009) ที่พบว่าผู้นำที่มีจริยธรรมสามารถลดความตั้งใจในการลาออกของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกพอใจและเชื่อมั่นในผู้นำและองค์กร และการศึกษาของ Walumbwa et al. (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่าผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณมีคุณค่าและได้รับการสนับสนุน

ประเด็นที่ 3 สัญญาจิตวิทยาและความผูกพันต่อองค์กร จากข้อมูลพบว่า สัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์ช่วยเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์และความผูกพันเชิงเนติในพนักงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย เช่น ศูนย์บริการลูกค้า (Giffi et al., 2023)

สัญญาจิตวิทยา (psychological contract) คือความคาดหวังและข้อผูกพันที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อและความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่พนักงานควรจะได้รับและสิ่งที่พวกเขาควรจะให้ตอบแทนในความสัมพันธ์ทางการทำงาน

ประเภทของสัญญาจิตวิทยา

1. สัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์ (relational psychological contract) เป็นสัญญาที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระยะยาวและความไว้วางใจระหว่างพนักงานและองค์กร โดยพนักงานคาดหวังว่าจะได้รับการสนับสนุน การยอมรับ และโอกาสในการพัฒนาอาชีพจากองค์กร ในขณะที่พนักงานให้ความภักดีและความมุ่งมั่นในการทำงาน (Rousseau, 1995)

2. สัญญาจิตวิทยาแบบการทำธุรกรรม (transactional psychological contract) เป็นสัญญาที่เน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ในระยะสั้น โดยพนักงานคาดหวังค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในระยะสั้น เช่น เงินเดือนและโบนัส ในขณะที่องค์กรคาดหวังผลการทำงานที่เฉพาะเจาะจง (Millward & Hopkins, 1998)

ผลกระทบของสัญญาจิตวิทยาต่อความผูกพันต่อองค์กร

1. ความผูกพันทางอารมณ์ (affective commitment) สัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์ช่วยเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์กร การศึกษาของ Giffi et al. (2023) พบว่าสัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์มีผลบวกต่อความผูกพันทางอารมณ์ของพนักงานในศูนย์บริการ

2. ความผูกพันเชิงเนติ (normative commitment) สัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์ช่วยเพิ่มความผูกพันเชิงเนติ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าตนมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร เนื่องจากได้รับการสนับสนุนและการปฏิบัติที่ดี (Rousseau, 2000)

3. ความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (continuance commitment) สัญญาจิตวิทยาแบบการทำธุรกรรมสามารถสร้างความผูกพันเชิงค่าตอบแทน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าถ้าการออกจากองค์กรจะทำให้ตนสูญเสียผลประโยชน์ที่สะสมไว้ (Conway & Briner, 2005)

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) พนักงานที่มีสัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์มักจะมี ความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร (Guest, 2004)

5. การลดการลาออก (reduced turnover) การมีสัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์สามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกผูกพันและภักดีกับองค์กร (Robinson & Rousseau, 1994)

จากการศึกษาของ Giffi et al. (2023) พบว่าสัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์ช่วยเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์และความผูกพันเชิงเนติในพนักงาน โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ท้าทาย เช่น ศูนย์บริการลูกค้า เป็นทิศทางเดียวกับการศึกษาของ Rousseau (1995) ที่ได้พัฒนาแนวคิดของสัญญาจิตวิทยาและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงาน และการศึกษาของ Millward & Hopkins (1998) ที่ชี้ให้เห็นว่าพนักงานที่มีสัญญาจิตวิทยาแบบการทำธุรกรรมมักจะมี ความผูกพันเชิงค่าตอบแทนสูง เนื่องจากพวกเขามุ่งเน้นที่ผลประโยชน์ในระยะสั้น เช่นเดียวกับ Guest (2004) ที่พบว่าพนักงานที่มีสัญญาจิตวิทยาแบบสัมพันธ์มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่ามีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร

ประเด็นที่ 4 บทบาทของการมีส่วนร่วมในงาน ในการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีบทบาทเป็นตัวกลางที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งช่วยให้เข้าใจถึงกลไกในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ดียิ่งขึ้น (Frontiers, 2021)

การมีส่วนร่วมในงาน (work engagement) หมายถึงสถานะของการมีแรงจูงใจและมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ โดยมีความหมายถึงความรู้สึกที่เป็นบวกและมุ่งมั่นในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานถือว่าเป็นตัวกลางที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) และความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในงานมีบทบาทในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรผ่านกลไกต่างๆ ดังนี้

กลไกการมีส่วนร่วมในงาน

1. เพิ่มความพึงพอใจในงาน (enhancing job satisfaction) การมีส่วนร่วมในงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน เนื่องจากพนักงานที่มีส่วนร่วมรู้สึกว่าตนมีความหมายและมีคุณค่าในการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้น (Schaufeli et al., 2002)

2. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (enhancing organizational commitment) พนักงานที่มีส่วนร่วมในงานมักจะมี ความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนพวกเขา ทำให้พวกเขามีความภักดีและต้องการคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Macey & Schneider, 2008)

3. การเป็นตัวกลาง (mediator role) การมีส่วนร่วมในงานทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่สำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร การศึกษาพบว่าความพึงพอใจในงานมีผลบวกต่อการมีส่วนร่วมในงาน และการมีส่วนร่วมในงานมีผลบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร (Hakanen et al., 2006; Frontiers, 2021)

4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (enhancing job performance) พนักงานที่มีส่วนร่วมในงานมักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากพวกเขามีแรงจูงใจและความตั้งใจในการทำงานให้ดีที่สุด (Bakker & Demerouti, 2008)

จากการศึกษาของ Schaufeli et al. (2002) ชี้ให้เห็นว่าการมีส่วนร่วมในงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีการเน้นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับ Macey & Schneider (2008) ที่ศึกษาถึงบทบาทของการมีส่วนร่วมในงานในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยพนักงานที่มีส่วนร่วมมักจะมี ความภักดีต่อองค์กรสูงขึ้น เช่นเดียวกับ Hakanen et al. (2006) ที่พบว่าการมีส่วนร่วมในงานมีบทบาทเป็นตัวกลางที่เชื่อมโยงความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยการมีส่วนร่วมในงานช่วยเพิ่มความมุ่งมั่นและความทุ่มเทในการทำงาน และ Frontiers (2021) ยังพบอีกว่าการมีส่วนร่วมในงานมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยการมีส่วนร่วมช่วยเพิ่มความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร

2.2.3 ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) มีความสำคัญต่อทั้งพนักงานและองค์กรในหลายด้าน ทั้งในเชิงประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (increased job performance) ความผูกพันต่อองค์กรมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้มีผลงานที่ดีกว่า พนักงานที่รู้สึกผูกพันจะมีแนวโน้มที่จะตั้งใจทำงานให้ดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ (Meyer & Allen, 1991; Mathieu & Zajac, 1990)

2. ลดอัตราการลาออก (reduced turnover) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน พนักงานที่รู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการหาพนักงานใหม่และการฝึกอบรมพนักงาน (Allen & Meyer, 1996; Tett & Meyer, 1993)

3. สร้างความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น พนักงานที่รู้สึกผูกพันกับองค์กรจะมี

ความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กรและงานที่ทำ ทำให้มีความสุขในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น (Mowday et al., 1982; Meyer et al., 2002)

4. ส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร (organizational citizenship behavior) พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรสูงจะมีแนวโน้มที่จะทำพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การทำงานเกินความคาดหวัง และการสนับสนุนองค์กรในรูปแบบต่างๆ พฤติกรรมเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Organ & Ryan, 1995)

5. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี (positive organizational culture) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี พนักงานที่มีความผูกพันจะเป็นตัวอย่างที่ดีและมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือกัน (Deal & Kennedy, 1982)

6. การเพิ่มความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร (organizational flexibility and adaptability) องค์กรที่มีพนักงานที่มีความผูกพันสูงจะสามารถปรับตัวได้ดีกว่าในสภาวะการเปลี่ยนแปลง พนักงานที่มีความผูกพันจะมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และสามารถช่วยองค์กรในการปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Kotter, 1996)

ความผูกพันต่อองค์กร จึงมีความสำคัญต่อทั้งพนักงานและองค์กรในหลายด้าน ทั้งในเชิงประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร เนื่องด้วยเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดอัตราการลาออก สร้างความพึงพอใจในงาน ส่งเสริมพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นและการปรับตัวขององค์กร จึงส่งผลให้องค์กรมีพนักงานที่มีความผูกพันสูงขึ้น

ดังนั้น เมื่อมองถึงความสำคัญของการผูกพันต่อองค์กรในบริบทของโรงเรียน จะพบว่า การลาออกของครูที่มีความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นทรัพยากรทุนมนุษย์ที่มีค่า โรงเรียนไม่สามารถจัดหาครูมาสอนได้ทัน อีกทั้งการอบรมครูใหม่เพื่อให้มีความรู้ความสามารถตรงตามที่โรงเรียนต้องการก็นับว่าใช้งบประมาณที่มากและใช้เวลานาน หรือกระทั่งปัญหาความต้องการที่จะลาออก เพราะขาดความผูกพันกับองค์กร ก็นำมาซึ่งปัญหาเช่นกัน นั่นคือครูเริ่มมองหาทางเลือกอื่น ทั้งการเปลี่ยนสายงานหรือการลาออก ย้ายโรงเรียน ก็ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ เช่น การขาดงาน การมาสาย การลา หรือการลดลงของความกระตือรือร้นในการทำงาน (ปกรณ ลิมโยธิน, 2555) ซึ่งหากครูมีการลาออกจำนวนมากหรือครูที่ทำงานในตำแหน่งสูงลาออก โรงเรียนย่อมขาดความน่าเชื่อถือจากผู้ปกครอง ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเสียภาพลักษณ์ขององค์กร

2.2.4 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ของพนักงานได้รับอิทธิพลจากหลายปัจจัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็นปัจจัยต่าง ๆ คือ 1) การสนับสนุนจากองค์กร 2) ความยุติธรรมในการจัดการ 3) วัฒนธรรมองค์กร 4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การพัฒนาอาชีพ 6) สภาพแวดล้อมการทำงาน 7) ลักษณะงาน และ 8) การเป็นผู้นำ

2.2.4.1 การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) การที่พนักงานรู้สึกว่างค์กรสนับสนุนและให้ความสำคัญกับพวกเขา เช่น การให้การฝึกอบรม การสนับสนุนในการทำงาน และการยอมรับในผลงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002)

การสนับสนุนจากองค์กร (perceived organizational support) หมายถึง ระดับที่พนักงานรับรู้ว่างค์กรให้ความสำคัญ ดูแล และสนับสนุนพวกเขาในงานที่ทำ การสนับสนุนจากองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

ลักษณะสำคัญของการสนับสนุนจากองค์กร

1. การยอมรับและการรับรู้ในความพยายาม (recognition and acknowledgment) องค์กรที่แสดงการยอมรับและรับรู้ในความพยายามและผลงานของพนักงานช่วยเสริมสร้างการสนับสนุนจากองค์กร พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและเป็นส่วนสำคัญขององค์กร (Eisenberger et al., 1986)

2. การให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ (opportunities for career development) การให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพ เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการเลื่อนตำแหน่ง ทำให้พนักงานรู้สึกว่างค์กรให้การสนับสนุนและส่งเสริมการเติบโตในอาชีพของพวกเขา (Wayne et al., 1997)

3. การให้ความยุติธรรมและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (fairness and equitable treatment) การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรมในทุกด้าน เช่น การจัดสรรทรัพยากร การให้รางวัล และการตัดสินใจ ช่วยเสริมสร้างการสนับสนุนจากองค์กร (Rhoades & Eisenberger, 2002)

4. การให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนในงาน (assistance and support in work) การที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและ

สนับสนุนในงาน ช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าเขาไม่ต้องเผชิญกับปัญหาคนเดียว และทำให้พวกเขารู้สึกถึงการสนับสนุนจากองค์กร (Shore & Shore, 1995)

ผลกระทบของการสนับสนุนจากองค์กร

1. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) พนักงานที่รับรู้ว่าการสนับสนุนพวกเขามีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าตนมีคุณค่าและได้รับการดูแล (Meyer & Allen, 1997)
2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (Eisenberger et al., 1997)
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) การสนับสนุนจากองค์กรช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่รู้สึกว่ามีการสนับสนุนจากองค์กรจะมีแรงจูงใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002)
4. การลดอัตราการลาออก (reduced turnover) พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออก (Allen et al., 2003)

2.2.4.2 ความยุติธรรมในการจัดการ (organizational justice)

การรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์กร เช่น การจัดสรรทรัพยากร การตัดสินใจ และการให้รางวัลที่ยุติธรรม ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น (Colquitt et al., 2001)

ความยุติธรรมในการจัดการ (organizational justice) หมายถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมในกระบวนการและการตัดสินใจภายในองค์กร ความยุติธรรมในการจัดการมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงานของพนักงาน มีสามองค์ประกอบหลักของความยุติธรรมในการจัดการ ดังนี้

- 1) ความยุติธรรมในการจัดสรร (distributive justice) ความยุติธรรมในการจัดสรรหมายถึง การรับรู้ของพนักงานว่าผลลัพธ์หรือสิ่งที่พวกเขาได้รับจากองค์กร เช่น เงินเดือน โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง เป็นธรรมและสมเหตุสมผลเมื่อเทียบกับความพยายามและผลงานของพวกเขา (Adams, 1965)
- 2) ความยุติธรรมในกระบวนการ (procedural justice) ความยุติธรรมในกระบวนการหมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่ากระบวนการและวิธีการที่ใช้ในการ

ตัดสินใจและจัดสรรทรัพยากรภายในองค์กรเป็นธรรม การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการเป็นปัจจัยที่สำคัญ (Thibaut & Walker, 1975)

3) ความยุติธรรมในเชิงปฏิสัมพันธ์ (interactional justice)

ความยุติธรรมในเชิงปฏิสัมพันธ์หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา การสื่อสารที่ชัดเจนและการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเป็นปัจจัยที่สำคัญ (Bies & Moag, 1986)

ผลกระทบของความยุติธรรมในการจัดการ

1. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

พนักงานที่รับรู้ว่ามีธรรมในการจัดการจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและปฏิบัติอย่างยุติธรรม (Meyer et al., 2002)

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความยุติธรรม

ในการจัดการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน พนักงานที่รับรู้ว่ามีธรรมในกระบวนการและการปฏิบัติจะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Colquitt et al., 2001)

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) ความ

ยุติธรรมในการจัดการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานที่รู้สึกว่ามีธรรมในการจัดการจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น (Greenberg, 1990)

4. การลดการลาออก (reduced turnover) พนักงานที่รับรู้

ว่ามีธรรมในการจัดการจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ซึ่งช่วยลดอัตราการลาออก (Tepper, 2001)

จากการศึกษาของ Colquitt et al. (2001) ได้เสนอโมเดลความยุติธรรมในการจัดการแบบสี่มิติ คือ 1) distributive 2) procedural 3) interpersonal และ 4) informational พบว่าความยุติธรรมในการจัดการทั้งหมดมีผลบวกต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับ Greenberg (1990) ที่พบว่าความยุติธรรมในการจัดสรรและความยุติธรรมในกระบวนการมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ Tepper (2001) ที่พบว่าความยุติธรรมในเชิงปฏิสัมพันธ์มีผลต่อความผูกพันทางอารมณ์และการลดการลาออกของพนักงาน

2.2.4.3 วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) วัฒนธรรม

องค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ ความเคารพ และความรับผิดชอบ ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Schein, 2010)

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบของค่าความเชื่อ ความหมาย และวิธีการปฏิบัติที่แพร่กันภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่กำหนดว่าพนักงานจะทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างไร วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งสามารถเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพของพนักงานได้

องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรมองค์กร

1. ค่านิยมและความเชื่อ (values and beliefs) ค่านิยมและความเชื่อที่องค์กรส่งเสริมและยึดถือเป็นสิ่งที่กำหนดวิธีการทำงานและการตัดสินใจภายในองค์กร ค่านิยมเหล่านี้สามารถรวมถึงความซื่อตรง ความโปร่งใส และการมีความรับผิดชอบ (Schein, 2010)
2. บรรทัดฐานและพฤติกรรม (norms and behaviors) บรรทัดฐานและพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับและคาดหวังจากพนักงาน ตัวอย่างเช่น การทำงานเป็นทีม การมีความเคารพซึ่งกันและกัน และการมีความคิดริเริ่ม (Deal & Kennedy, 1982)
3. พิธีกรรมและประเพณี (rituals and traditions) พิธีกรรมและประเพณีที่องค์กรปฏิบัติ เช่น การเฉลิมฉลองความสำเร็จ การจัดประชุมประจำปี และการฝึกอบรมพนักงานใหม่ (Martin, 2002)
4. สัญลักษณ์และภาษาที่ใช้ (symbols and language) สัญลักษณ์และภาษาที่ใช้ในองค์กร เช่น โลโก้บริษัท การแต่งกาย และการใช้คำเฉพาะที่มีความหมายพิเศษในบริบทขององค์กร (Hatch, 1993)

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร

1. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (hierarchical culture) องค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบลำดับชั้นเน้นการมีโครงสร้างที่ชัดเจน การมีลำดับชั้น และการควบคุม องค์กรเหล่านี้มักจะมึนโยบายและขั้นตอนที่ชัดเจนในการทำงาน (Cameron & Quinn, 2011)
2. วัฒนธรรมแบบทีม (clan culture) วัฒนธรรมแบบทีมเน้นการทำงานร่วมกันและการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน องค์กรเหล่านี้มักจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและการสร้างความสามัคคี (Cameron & Quinn, 2011)
3. วัฒนธรรมแบบตลาด (market culture) วัฒนธรรมแบบตลาดเน้นผลลัพธ์และการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ องค์กรเหล่านี้มักจะมีการแข่งขันภายในและมีการวัดผลการทำงานอย่างชัดเจน (Cameron & Quinn, 2011)
4. วัฒนธรรมแบบพัฒนา (Adhocracy Culture) วัฒนธรรมแบบพัฒนานั้นเน้นนวัตกรรมและการปรับตัว องค์กรเหล่านี้มักจะให้ความสำคัญกับการคิดสร้างสรรค์และการทดลองสิ่งใหม่ๆ (Cameron & Quinn, 2011)

ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กร

1. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) วัฒนธรรมองค์กรที่ดีสามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พนักงานที่รู้สึกว่าได้เข้ากันได้กับวัฒนธรรมขององค์กรจะมีความภักดีและมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว (Meyer et al., 2002)
2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนและส่งเสริมพนักงานสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Denison & Mishra, 1995)
3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) พนักงานที่รู้สึกว่าองค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้ากันได้กับตนเองจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (O'Reilly et al., 1991)

2.2.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร (Wayne et al., 1997)

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal relationships) ภายในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานสามารถเสริมสร้างความร่วมมือและความพึงพอใจในการทำงาน

ลักษณะสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (effective communication) การสื่อสารที่เปิดเผย ชัดเจน และเป็นธรรม ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงเพื่อนร่วมงาน (Kacmar et al., 2003)
2. การสนับสนุนทางสังคม (social support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทางด้านจิตใจและอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Cohen & Wills, 1985)
3. ความไว้วางใจ (trust) ความไว้วางใจเป็นพื้นฐานของความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจระหว่างบุคคลช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเพิ่มความร่วมมือ (Dirks & Ferrin, 2002)
4. การแก้ไขข้อขัดแย้ง (conflict resolution) การมีวิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขข้อขัดแย้งช่วยลดความตึงเครียดและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Dreu & Weingart, 2003)

ผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อองค์กร

1. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment)

พนักงานที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของทีมและได้รับการสนับสนุน (Meyer & Allen, 1991)

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance)

ความสัมพันธ์ที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากพนักงานมีแรงจูงใจและพลังใจในการทำงาน (Podsakoff et al., 2000)

3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) พนักงานที่

มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามักจะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น (Judge et al., 2001)

4. การลดการลาออก (reduced turnover) ความสัมพันธ์

ที่ดีในที่ทำงานสามารถลดอัตราการลาออกได้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่ามีความสัมพันธ์ที่ดีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Griffeth et al., 2000)

จากการศึกษาของ Cohen & Wills (1985) ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนทางสังคมมีผลในการลดความเครียดและเสริมสร้างความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน ส่วนการศึกษาของ Dirks & Ferrin (2002) พบว่าความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีผลบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ De Dreu & Weingart (2003) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการแก้ไขข้อขัดแย้งพบว่าการใช้วิธีการที่สร้างสรรค์ในการแก้ไขข้อขัดแย้งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน และการศึกษาของ Podsakoff et al. (2000) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการสนับสนุนจากผู้นำและประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

2.2.4.5 การพัฒนาอาชีพ (career development) โอกาสใน

การพัฒนาอาชีพ การฝึกอบรม และการเลื่อนตำแหน่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานรู้สึกว่ามีอนาคตที่ดีในองค์กร ซึ่งช่วยเพิ่มความผูกพัน (Meyer & Allen, 1991)

การพัฒนาอาชีพ (career development) หมายถึง กระบวนการที่พนักงานได้รับการพัฒนาในด้านทักษะ ความรู้ และประสบการณ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน

ลักษณะสำคัญของการพัฒนาอาชีพ

1. การฝึกอบรมและการพัฒนา (training and development) การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน เช่น การฝึกอบรมทางเทคนิค การพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ และการฝึกอบรมในด้านความรู้เฉพาะทาง (Noe, 2010)

2. การให้คำปรึกษาและการแนะนำ (mentoring and coaching) การให้คำปรึกษาและการแนะนำจากผู้ที่มีประสบการณ์สูงกว่า ช่วยให้พนักงานได้รับคำแนะนำในการพัฒนาอาชีพและสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้บังคับบัญชา (Ragins & Kram, 2007)

3. การวางแผนการพัฒนาอาชีพ (career planning) การวางแผนการพัฒนาอาชีพช่วยให้พนักงานมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนนี้มักจะรวมถึงการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว และการกำหนดเส้นทางการพัฒนา (Greenhaus et al., 2010)

4. การหมุนเวียนงาน (job rotation) การหมุนเวียนงานช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ในงานที่หลากหลาย ส่งผลให้พนักงานมีความรู้ความสามารถที่กว้างขวางและมีความยืดหยุ่นในการทำงาน (Campion et al., 1994)

ผลกระทบของการพัฒนาอาชีพ

1. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) พนักงานที่ได้รับการพัฒนาอาชีพมีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากพวกเขารู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญและสนับสนุนการเติบโตในอาชีพของพวกเขา (Meyer & Allen, 1991)

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน พนักงานที่รู้สึกว่าได้มีโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในอาชีพจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (Judge et al., 1995)

3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) การพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานที่มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพสูงขึ้น (Aguinis & Kraiger, 2009)

4. การลดการลาออก (reduced turnover) การให้โอกาสในการพัฒนาอาชีพสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะเติบโตในองค์กรและไม่จำเป็นต้องหางานใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง (Noe, 2010)

จากการศึกษาของ Aguinis & Kraiger (2009) ชี้ให้เห็นว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน และการศึกษาของ Campion et al. (1994) พบว่าการหมุนเวียนงานช่วยเพิ่มทักษะและความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับ Greenhaus et al. (2010) ที่ศึกษาพบว่า การวางแผนการพัฒนาอาชีพช่วยให้พนักงานมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ และ Judge et al. (1995) พบว่าการพัฒนาอาชีพช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

2.2.4.6 สภาพแวดล้อมการทำงาน (work environment)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การมีเครื่องมือและทรัพยากรที่เพียงพอ ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (Ashfaq et al., 2021)

สภาพแวดล้อมการทำงานหมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งรวมถึงปัจจัยทางกายภาพ จิตวิทยา และสังคมที่มีผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีสามารถเสริมสร้างความผูกพันและประสิทธิภาพของพนักงานได้

องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมการทำงาน

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment)

สิ่งต่างๆ เช่น การออกแบบสถานที่ทำงาน แสงสว่าง เสียง ระดับความสะอาด และการจัดวางอุปกรณ์ทำงาน ล้วนมีผลต่อความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Vischer, 2007)
2. ความปลอดภัยและสุขภาพ (safety and health)

การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีมาตรฐานด้านสุขภาพที่ดี เช่น การป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงานและการดูแลสุขภาพพนักงาน ช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Clarke, 2006)
3. บรรยากาศทางจิตวิทยา (psychological environment)

บรรยากาศที่สนับสนุนการทำงาน การได้รับการยอมรับและการให้คำปรึกษา การสื่อสารที่เปิดเผยม และการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร (Bakker & Demerouti, 2007)
4. วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture)

วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การมีความเคารพซึ่งกันและกัน และการให้ความสำคัญกับความหลากหลายช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Schein, 2010)

ผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานต่อพนักงาน

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน พนักงานที่รู้สึกว่าการที่ทำงานของตนสะดวกสบายและปลอดภัยจะมีความพึงพอใจมากขึ้น (Herzberg, 1966)

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีแสงสว่างเพียงพอและเสียงรบกวนน้อย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน (Oldham & Fried, 1987)

3. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) พนักงานที่รู้สึกว่าการที่สภาพแวดล้อมการทำงานเอื้อต่อการทำงานและได้รับการสนับสนุนจากองค์กรจะมีความผูกพันและความภักดีต่อองค์กรสูงขึ้น (Meyer & Allen, 1997)

4. สุขภาพจิตและกาย (physical and mental health) สภาพแวดล้อมที่ดีมีผลในการลดความเครียดและเสริมสร้างสุขภาพจิตและกายที่ดีของพนักงาน (Karasek & Theorell, 1990)

จากการศึกษาของ Bakker and Demerouti (2007) แสดงให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่สนับสนุนการทำงานมีผลบวกต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และการศึกษาของ Clarke (2006) พบว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีมาตรฐานด้านสุขภาพดีช่วยลดอุบัติเหตุและเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Herzberg (1966) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ Oldham and Fried (1987) ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Vischer (2007) ที่ว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีมีผลบวกต่อความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

2.2.4.7 ลักษณะงาน (job characteristics) ลักษณะงานที่มีความท้าทาย มีความสำคัญ และให้โอกาสในการใช้ทักษะต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน (Hackman & Oldham, 1976)

ลักษณะงาน (job characteristics) หมายถึงองค์ประกอบต่างๆ ของงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพของพนักงาน หนึ่งในทฤษฎีที่สำคัญในการศึกษาเรื่องลักษณะงานคือ ทฤษฎีลักษณะงาน (job characteristics theory) ของ Hackman and Oldham (1976) ซึ่งเน้นถึงปัจจัยห้าประการที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยหลักในทฤษฎีลักษณะงาน

1. ความหลากหลายของทักษะ (skill variety) งานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายช่วยเพิ่มความท้าทายและความน่าสนใจในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและมีคุณค่า (Hackman & Oldham, 1976)
2. เอกลักษณ์ของงาน (task identity) งานที่มีเอกลักษณ์ชัดเจนหรือมีส่วนร่วมในการทำงานที่ครบวงจร ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีส่วนสำคัญในการทำงาน และสามารถเห็นผลลัพธ์ของงานที่ทำ (Hackman & Oldham, 1976)
3. ความสำคัญของงาน (task significance) งานที่มีผลกระทบต่อองค์กรหรือสังคม ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณทำงานที่มีความหมายและมีคุณค่า (Hackman & Oldham, 1976)
4. อิสระในการทำงาน (autonomy) งานที่ให้พนักงานมีอิสระในการตัดสินใจและการวางแผนการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1976)
5. การได้รับผลตอบแทน (feedback) การได้รับผลตอบแทนเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานช่วยให้พนักงานสามารถปรับปรุงและพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น (Hackman & Oldham, 1976)

ผลกระทบของลักษณะงาน

1. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ลักษณะงานที่ดีและเหมาะสมสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน พนักงานที่มีความพึงพอใจในงานมักจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Judge et al., 2001)
2. แรงจูงใจ (motivation) ลักษณะงานที่มีความท้าทายและมีความหมายช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน พนักงานที่มีแรงจูงใจสูงจะมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงาน (Hackman & Oldham, 1976)
3. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) ลักษณะงานที่ดีสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและได้รับการสนับสนุน (Humphrey et al., 2007)
4. การลดการลาออก (reduced turnover) พนักงานที่รู้สึกว่าคุณทำงานที่มีความหมายและได้รับการสนับสนุนจะมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ช่วยลดอัตราการลาออก (Griffeth et al., 2000)

จากการศึกษาของ Humphrey et al. (2007) พบว่าลักษณะงานมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Judge et al. (2001) ที่พบว่าลักษณะงานที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Griffeth et al. (2000) ที่พบว่าลักษณะงานที่ดีช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน

2.2.4.8 การเป็นผู้นำ (leadership) ลักษณะของผู้นำที่มีจริยธรรม มีความสามารถในการสื่อสาร และสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ช่วยเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Brown & Treviño, 2006; Bass & Riggio, 2006)

การเป็นผู้นำ หมายถึงความสามารถในการชี้นำ แนะนำ และกระตุ้นผู้อื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยผู้นำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงาน

ลักษณะของการเป็นผู้นำ

1. ความสามารถในการสื่อสาร (communication skills) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ทั้งในการสื่อสารเป้าหมาย การให้คำแนะนำ และการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน (Barrett, 2006)

2. ความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (inspirational motivation) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน โดยการชี้นำด้วยวิสัยทัศน์และการเป็นตัวอย่างที่ดี (Bass & Riggio, 2006)

3. ความสามารถในการสร้างความไว้วางใจ (building trust) ผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นจากพนักงาน ผ่านการปฏิบัติตัวอย่างซื่อตรงและการแสดงความเคารพต่อพนักงาน (Dirks & Ferrin, 2002)

4. ความสามารถในการตัดสินใจ (decision-making skills) ผู้นำที่ดีต้องมีความสามารถในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาข้อมูลและความคิดเห็นที่หลากหลายก่อนการตัดสินใจ (Vroom & Jago, 2007)

ประเภทของการเป็นผู้นำ

1. ความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรม (ethical leadership) ผู้นำที่ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและมีความยุติธรรมในการตัดสินใจ ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นและมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น (Brown & Treviño, 2006)

2. ความเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ (transformational leadership) ผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเอง และมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น (Bass & Riggio, 2006)

3. ความเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) ผู้นำที่เน้นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น การให้รางวัลตามผลการทำงาน ส่งผลให้พนักงานมีความผูกพันเชิงค่าตอบแทนและมีประสิทธิภาพในการทำงานในระยะสั้น (Burns, 1978)

4. ความเป็นผู้นำแบบแท้จริง (authentic leadership) ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์ เปิดเผย และปฏิบัติตนอย่างแท้จริง ส่งผลให้พนักงานมีความเชื่อมั่นและมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น (Avolio & Gardner, 2005)

ผลกระทบของการเป็นผู้นำ

1. ความผูกพันต่อองค์กร (organizational commitment) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการชี้แนะและสนับสนุนจากผู้นำจะมีความภักดีและความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กร (Meyer et al., 2002)

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน (job performance) การเป็นผู้นำที่ดีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนและมีเป้าหมายที่ชัดเจน (Yukl, 2002)

3. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและการสนับสนุนพนักงานสามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงานได้ (Judge et al., 2004)

4. การลดการลาออก (reduced turnover) การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงาน เนื่องจากพนักงานรู้สึกว่าได้มีความผูกพันและได้รับการสนับสนุนจากผู้นำ (Griffeth et al., 2000)

จากการศึกษาของ Avolio and Gardner (2005) พบว่าความเป็นผู้นำแบบแท้จริงช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาของ Bass and Riggio (2006) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำแบบสร้างสรรค์ พบว่าผู้นำที่สร้างแรงบันดาลใจและมีวิสัยทัศน์ชัดเจนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ Brown and Treviño (2006) ที่พบว่าความเป็นผู้นำเชิงจริยธรรมมีผลบวกต่อความผูกพันและความพึงพอใจในงานของพนักงาน และการศึกษาของ Dirks and Ferrin (2002) ที่พบว่าความไว้วางใจระหว่างผู้นำและพนักงานมีผลบวกต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ความแตกต่างช่วงวัยประชากร

จากการศึกษาเอกสารและทบทวนวรรณกรรม พบว่าในงานวิจัยในอดีตนั้น ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอันประกอบด้วยปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน และปัจจัยด้านอายุงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร แต่ในงานวิจัยยุคหลังปีนั้น ปัจจัยดังกล่าว ไม่ได้มีผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรเลย ซึ่งเมื่อเรามองโลกในปัจจุบัน จะพบว่าถึงแม้ว่าโลกจะมีขนาดเท่าเดิม และตำแหน่งที่ตั้งของแต่ละประเทศก็ยังคงเดิม หากแต่การติดต่อสื่อสารกัน ระหว่างฝั่งทวีปกลับง่ายและรวดเร็ว กระทั่งการเดินทางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ก็รวดเร็วกว่าอดีต ด้วยระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความสมบูรณ์ หรือการพัฒนาที่ก้าวไกลของเทคโนโลยี ที่ส่งผลให้การดำเนินชีวิตเปลี่ยนไป ค่านิยมของสังคมจึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยที่คนบางส่วนอาจปรับตัวไม่ทัน เป็นผลทำให้เกิดการไม่เข้าใจกันทั้งด้านความเชื่อ ความคิด และการใช้ชีวิต หรือกระทั่งการไหลบ่าของค่านิยมที่แปลกใหม่จากซีกโลกหนึ่งมาสู่อีกซีกโลกหนึ่ง บ่อยครั้งจึงเกิดการล้มเหลวในสื่อสาร เกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน การทำงานร่วมกันที่ผิดพลาด ดังนั้นหากเข้าใจถึงความแตกต่างของช่วงวัย สังคมอาจประนีประนอมกันมากขึ้น เพราะทราบถึงมูลเหตุของการคิด และการกระทำ ว่ามีรากฐานมาจากสิ่งใด

Strauss and Howe (1991) ได้ทำการศึกษาในสหรัฐอเมริกา โดยแบ่งช่วงอายุไว้เป็นช่วงละ 22 ปี และเชื่อว่า แนวคิดและพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นผลมาจากการเลี้ยงดูและสิ่งแวดล้อมเป็นหลัก สามารถถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่นได้ เช่นหากเด็กถูกเลี้ยงดูโดยการปล่อยปละละเลย หรือเอาใจใส่น้อย เมื่อโตขึ้นแล้วมีลูก เด็กเหล่านี้ก็จะชดเชยด้วยการประคบประหงม หรือเอาใจใส่มาก แต่เมื่อลูกโตขึ้น ก็จะเลี้ยงดูลูกตนเองโดยเอาใจใส่น้อย เพราะตนเองไม่ชอบการเลี้ยงดูแบบปกป้องจนเกินไป ซึ่งหากมองให้ดี ก็จะพบความเป็นวัฏจักรของการกระทำ (Strauss & Howe, 1991)

ด้วยเหตุนี้ ความแตกต่างด้านช่วงวัยของประชากรจึงส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรในหลายด้าน เนื่องจากแต่ละกลุ่มมีลักษณะเฉพาะและค่านิยมที่แตกต่างกันไปซึ่งถูกกำหนดโดยบริบททางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของช่วงเวลาที่เกิดขึ้น ความเข้าใจในความแตกต่างเหล่านี้สามารถช่วยองค์กรในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ลีอรัตน์ อนุรัตน์พานิช (2558) คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้เผยแพร่บทความการแบ่งช่วงวัยของประชากรไทยเป็น 5 กลุ่มคือ

1. Generation T (traditionalist) เป็นประชากรที่เกิดก่อน พ.ศ. 2489 เป็นผู้ที่ยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม เป็นคนที่มีประสบการณ์ในช่วงเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ของโลก (the

great depression) เพราะเป็นยุคหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จนถึงต้นยุคสงครามเย็น มีลักษณะนิสัยที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ชอบงานที่มั่นคง เช่น กลุ่มข้าราชการ

2. Generation B (baby boomer) คือ ประชากรที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2489-2507 มีลักษณะอนุรักษ์นิยมถึงสมัยใหม่ มีความอดทน อุตสาหะ มีมานะ พยายาม และความภักดีต่อองค์กร เป็นยุคสงครามเย็นและเผด็จการทหาร สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงทำให้คนรุ่นนี้มีความอดทนและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ลักษณะนิสัยที่โดดเด่นคือ การทำงานหนัก ยอมตายในหน้าที่เพื่องานมัธยัสถ์ รู้จักใช้ง่าย มักให้ความสำคัญกับความมั่นคงในการทำงานและการทำงานหนัก มีความภักดีต่อองค์กรสูง (Pew Research Center, 2015) มีความผูกพันต่อองค์กรเนื่องจากค่านิยมที่มุ่งเน้นการทำงานและความมั่นคง หากองค์กรสามารถเสนอโอกาสในการพัฒนาและการยอมรับในผลงาน จะช่วยเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรได้ (Strauss & Howe, 1991)

3. Generation X คือ ประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2508-2523 ยุคนี้มีลูกน้อย เนื่องจากทั้งพ่อและแม่ออกไปทำงานทั้งสองคน บางครอบครัวมีการหย่าร้าง จึงทำให้คนรุ่นนี้มีวิถีสองคนเป็นนักรบวิถี หรือ หัวรุนแรง รวมถึงการมีหัวก้าวหน้าชอบความท้าทาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอยู่บ้านคนเดียวหลังเลิกเรียน เพราะพ่อแม่ยังไม่กลับ (latchkey kid) ลักษณะที่โดดเด่นของคนรุ่นนี้คือมีความมั่นใจในตนเองสูงมาก ชอบทำงานแบบ Work smart, not harder จึงทำให้พวกเขาชอบการเปลี่ยนแปลง ไม่อยู่นิ่ง ชอบพัฒนางาน แต่มีชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับชีวิต (work-life balance) และเชื่อว่า การทำงานหนักเพื่อการหาเงินและนำเงินที่ได้ไปใช้ในการพักผ่อน คนรุ่นนี้มีประสบการณ์ในช่วงประชาธิปไตยเบ่งบาน ยุคตุลาคม 16 จนถึงยุค พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เริ่มมีวิดีโอเกมคอมพิวเตอร์ โซนี่วอล์คแมน คนรุ่นนี้จึงรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้เร็วกว่าเจน บี จึงนับว่าเจน เอ็กซ์ จะเป็นตัวเชื่อมระหว่าง เจน บี และ Generation อื่นๆ ได้เป็นอย่างดี ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความยืดหยุ่นในการทำงาน (Pew Research Center, 2015) มีความผูกพันต่อองค์กรเมื่อองค์กรสามารถเสนอสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงโอกาสในการพัฒนาอาชีพและการทำงานที่มีความหมาย (Strauss & Howe, 1991)

4. Generation Y (the millennial) คือ ประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2524-2543 ผู้ที่เกิดในยุคที่มีโทรศัพท์เคลื่อนที่ คอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ต เป็นคนที่ชอบเทคโนโลยี ชอบความเร็ว ทันทีทันใด ไม่ชอบรอนาน ชอบสีสันสดใส บรรยากาศสนุกสนาน ชอบให้เอาอกเอาใจ มีลักษณะการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการ ไม่ขึ้นชอบความเป็นทางการ มองโลกในแง่ดี มองทุกอย่างแบบสดใส และโลกสวย คนรุ่นนี้มีเอกลักษณ์ทางการใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ ฉีกกฎเกณฑ์ จึงทำให้เกิดภาษาปาก (slang) มากมาย จนทำให้กลุ่มชนนิยมมองว่าเป็นการสร้างภาษาวิบัติ แต่ถ้าเรามองด้วยมุมมองที่ยอมรับความแตกต่างได้ จะเห็นว่าเป็นวิวัฒนาการของภาษาที่ยังมีชีวิตอยู่เช่นภาษาไทยของเรา ให้

ความสำคัญกับการทำงานที่มีความหมาย ความหลากหลาย และความยืดหยุ่น รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (Dimock, 2019) ความผูกพันต่อองค์กรของ millennials มักจะสูงเมื่อองค์กรสามารถเสนอการทำงานที่มีความหมาย มีความยืดหยุ่น และใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาทักษะยังเป็นสิ่งสำคัญ (Twenge, 2017)

5. Generation Z หรือ silent generation คือ ประชากรที่เกิดช่วงหลัง พ.ศ. 2543 (ค.ศ. 2000) ช่วงวัยนี้ เป็นกลุ่มคนที่เกิดมาพร้อม digital และ social network ในสหรัฐอเมริกาเรียกคนรุ่นนี้ว่า home land generation ตามเหตุการณ์ 911 ที่ประเทศสหรัฐอเมริกาถูกก่อการร้ายอย่างรุนแรง จึงมีการดูแลประเทศบ้านเกิด (home land) อย่างเข้มข้นเป็นประวัติการณ์ เป็นช่วงวัยที่มีความหลากหลายทางสังคมมีมาก ทั้งเรื่องเพศวิถี (gender) ที่มีความแตกต่าง และให้การยอมรับเพศทางเลือกมากขึ้น มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ (ethnography) มีความหลากหลายทางเทคโนโลยีทุกด้าน เช่น การแพทย์ วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ รวมทั้ง เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคมที่เป็น fully digitalization ปัจจุบันนักวิชาการเชื่อว่า GEN Z จะมีความสมบูรณ์แบบมากกว่า GEN Y และมีการปรับตัวเข้ากับคนรุ่นก่อนหน้าได้ดีกว่า เพราะเห็นประสบการณ์ที่ไม่ค่อยดีที่ GEN Y ได้รับจาก generation อื่น หรือบางกรณีทำนายว่าคนรุ่นนี้จะเป็น ช่วงวัยที่เจียบอาจเป็นเพราะการอยู่ในยุคที่มีอุปกรณ์การสื่อสารและบันเทิงอย่างครบถ้วนในอุปกรณ์เดียว จึงเป็นการง่ายที่จะปลื้มตัวเองจากสังคมจริง (real community) เข้าสู่สังคมเสมือน (virtual community) ประชากรช่วงวัยนี้เติบโตมากับเทคโนโลยี ให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความแท้จริง และความรับผิดชอบต่อสังคม (Dimock, 2019) Generation Z จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นเมื่อองค์กรสามารถเสนอความยืดหยุ่นในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และมีค่านิยมที่สอดคล้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมและความโปร่งใส (Twenge, 2017)

จากการศึกษาของ Twenge (2017) ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มประชากรแต่ละรุ่นมีค่านิยมและลักษณะเฉพาะที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบที่แตกต่างกัน โดย millennials และ Gen Z มีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการทำงานที่มีความหมายมากขึ้น และการศึกษาของ Dimock (2019)ระบุว่า Generation Z มีความต้องการความโปร่งใสและความแท้จริงจากองค์กร ซึ่งมีผลต่อความผูกพันและความภักดีต่อองค์กร ส่วนการศึกษาของ Strauss & Howe (1991) แสดงให้เห็นว่า Baby Boomers และ Gen X มีค่านิยมที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อวิธีการที่พวกเขามีความผูกพันต่อองค์กรและการตอบสนองต่อการบริหารงาน

ความแตกต่างด้านช่วงวัยของประชากรส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากแต่ละรุ่นมีค่านิยม ความเชื่อ และความคาดหวังที่แตกต่างกัน การเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและ

ค่านิยมของแต่ละรุ่นจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในการเพิ่มความผูกพันและความภักดีของพนักงานได้

หากเราพิจารณาเฉพาะด้านความแตกต่างของช่วงวัย จะพบรูปแบบคร่าว ๆ ของการคิดและมุมมองที่ครูอาวุโสที่ยึดเกียติงานอายุการทำงานมีนั้น ค่อนข้างแตกต่างกับครูใหม่ ยิ่งครูใหม่มีแนวโน้มอายุเข้าใกล้ GEN Z มากเท่าใด ก็ดูเหมือนความแตกต่างช่วงวัยจะยิ่งชัดเจนขึ้นเท่านั้น ทั้งด้านความคาดหวังในชีวิต และการทำงาน หรือกระทั่งแนวคิดและความเป็นอยู่ เมื่อพิจารณาถึงความแตกต่างของช่วงวัยในโรงเรียน จะพบว่าบุคลากรในองค์กรประกอบไปด้วยคนหลายช่วงวัย คือเด็กนักเรียนที่เป็นกลุ่ม GEN Z ผู้ปกครองและครูที่เข้ามาทำงานใหม่ที่เป็นช่วงปลายของ GEN Y ต่อกับ GEN Z ครูเก่าที่ทำงานมานาน ที่เป็นกลุ่ม GEN X และ GEN Y และฝ่ายบริหารที่เป็นกลุ่มของ GEN B และ GEN X จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายการประนีประนอม และเรียกร้องการรับฟังอย่างตั้งใจในทุกเวลา ซึ่งถ้าไม่เกิดการเข้าใจกันและกันแล้ว ย่อมเกิดความล้มเหลวในการสื่อสาร จนยากที่จะรักษาจิตตารมณ์ (christian spirit) ดั้งเดิมของโรงเรียนเอาไว้ได้ (มาจากจิตตารมณ์ของนักบุญเปาโล นั่นคือมีพระคริสต์เป็นศูนย์กลางซึ่งแสดงออกด้วยความรักอย่างลึกซึ้งในองค์พระคริสต์ ใส่ใจอย่างรุ่มรอนในพระวรสารของพระองค์ "เป็นทุกอย่าง สำหรับทุกคน")

2.4 การจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก

การจัดการศึกษาคาทอลิกนั้น ได้มีบทบาทในการสร้างคุณภาพชีวิตและให้บริการการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของภาครัฐมาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (ตลอดกาลนิรันดร์ 350 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย, 2558) มาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งจุดแข็งอันทำให้การศึกษาคาทอลิกประสบผลสำเร็จก็คือ การที่มีการบูรณาการระหว่างศาสนากับการศึกษา ให้มีการเรียนรู้ควบคู่กัน ให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของคริสตชน (นันทวิษญ์ ฉัตรบรรยงค์, 2554) ซึ่งศาสนของสมณกระทรวงเพื่อการอบรมคาทอลิก เรื่องโรงเรียนคาทอลิก ข้อ 35 กำหนดว่า โรงเรียนคาทอลิกต้องมุ่งพัฒนาคนในทุกด้าน ให้บรรลุความสำเร็จในพระเยซูคริสต์เจ้าผู้เป็นมนุษย์ที่ดีพร้อม (สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก, 2532) พระศาสนจักรคาทอลิกในประเทศไทยได้กำหนดทิศทางงานอภิบาล คือกำหนดให้สถานศึกษาเป็นสนามแพร่ธรรมให้การอบรมและฟื้นฟูชีวิตนักเรียนเยาวชน และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการศึกษาต้องเป็นกระบวนการส่งเสริมศักดิ์ศรีมนุษย์ สร้างคุณธรรม จริยธรรม และสันติในสังคมตามระบอบประชาธิปไตย ให้โอกาสแก่นักเรียนคาทอลิกและผู้ยากไร้ (สภาพระสังฆราชคาทอลิกประเทศไทย, 2543)

โรงเรียนคาทอลิกต้องมีพันธกิจการไถ่กู้ของพระศาสนจักร (อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก, 2551) ดังนั้น การประกาศพระวรสารจึงเป็นพันธกิจของพระศาสนจักร กล่าวคือ “พระศาสนจักรจะต้องทำการประกาศข่าวดีแห่งความรอดให้แก่มนุษย์ทุกคน จะต้องสร้างมนุษย์ใหม่ในพระคริสตเจ้า โดยอาศัยศีลล้างบาป และสอนเขาเหล่านั้นให้เจริญชีวิตอย่างเป็นผู้ที่ตระหนักดีว่าตนคือบุตรของพระเจ้า” โรงเรียนคาทอลิกเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่งแห่งพันธกิจการไถ่กู้ของพระศาสนจักร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาเกี่ยวกับความเชื่อโดยระลึกว่า “การพัฒนาจิตสำนึกด้านจิตวิทยาและจริยธรรมของมนุษย์ที่ต้องเกิดขึ้นควบคู่กันไปนั้น เป็นสิ่งที่พระคริสตเจ้าทรงเรียกร้องให้ต้องเป็นเงื่อนไขแรกก่อนที่จะสามารถรับพระพรแห่งความจริงและพระหรรษทาน” ซึ่งมีพระคัมภีร์เป็นคู่มือในกิจการไถ่กู้

โรงเรียนคาทอลิกจึงมิได้เป็นเพียงโรงเรียนที่ช่วยเสริมการศึกษาของรัฐเท่านั้น หากแต่ยังเป็นฐานการประกาศข่าวดีแห่งความรักของพระเจ้า และเป็นสนามแพร่ธรรมที่หวานเมลิ็ดพันธุ์แห่งความเชื่อด้วยกระบวนการทางการศึกษา ครูที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนจึงมีส่วนสำคัญมากในการขับเคลื่อนจิตตารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิกให้เดินหน้าต่อไป นั่นจึงหมายถึงนอกจากการสอนวิชาความรู้ซึ่งถือเป็นงานหลักของครูอยู่แล้วนั้น การอบรมจิตตารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิกก็เป็นหน้าที่ที่บุคลากรของโรงเรียนคาทอลิกต้องพึงปฏิบัติด้วยเช่นกัน

2.4.1 คู่มือ คู่ชีวิต (พระคัมภีร์)

พระคัมภีร์ “Bible” เป็นตำหรับคู่ชีวิตที่คริสตชนทุกคนพึงยึดถือ ศึกษาและปฏิบัติ โดยมีรากศัพท์มาจากภาษากรีก “Biblia” ซึ่งแปลว่า “หนังสือหลายเล่ม” เพราะในความเป็นจริงแล้วพระคัมภีร์ถูกแต่งขึ้นโดยหลายบุคคลซึ่งได้รับการดลใจจากพระเจ้าจากยุคสมัยที่แตกต่างกันก่อนจะถูกนำมารวบรวมเรียบเรียงเนื้อหาเป็นเล่มเดียว พระคัมภีร์จึงเป็นวรรณกรรมที่รวบรวมเรื่องราวทั้งเรื่องเล่า กฎหมาย คำเทศน์สอน คำภาวนา คำพยากรณ์ จดหมาย หรือสุภาษิต จึงได้รับความเคารพจากคริสตชนทุกนิกาย

แม้ว่าคริสตชนจะเชื่อว่า พระคัมภีร์เป็นหนังสือที่ได้รับการดลใจจากพระเจ้า แต่พระคัมภีร์ก็ได้ถูกเนรมิตขึ้นจากอากาศ หากแต่เป็นการเขียนของมนุษย์หลายคน que เชื่อว่าตนเป็นผู้ที่ได้รับเรียกจากพระเจ้าให้มาเป็นประชากรของพระองค์ โดยประชากรที่พระเจ้าทรงเรียกตั้งแต่แรกคือ “อิสราเอล” เมื่อ 1,200 ปี ก่อนคริสตกาล เรื่องราวที่พระเจ้าทรงสัญญาแก่อิสราเอลเรียกว่า “พันธสัญญาเดิม” ส่วนหนังสือที่กล่าวถึง พระบุคคล และคำสอนเรื่องข่าวดีของพระเยซูคริสตเจ้าได้รับนามว่า “พันธสัญญาใหม่” ซึ่งบันทึกด้วยภาษาhebrew Aramaic และ Greek

หนังสือห้าเล่มแรกของพระคัมภีร์รวมกันเป็นหนึ่งหน่วย เรียกว่า “Torah” ซึ่งก็คือ “ธรรมบัญญัติ” หรือ “กฎหมาย” ชาวยิวที่พูดภาษากรีกแบ่งหนังสือ “ธรรมบัญญัติ” นี้ออกเป็นห้าเล่มเรียกว่า “ปัญจบรรพ” [Pentateuchos (biblos)] ซึ่งแปลว่า “หนังสือที่มีห้าเล่ม” และเขียนทับ

ศัพท์เป็นภาษาละตินว่า “Pentateuchus (liber)” และกลายเป็นภาษาอังกฤษว่า “Pentateuch” ผู้ที่แปลหนังสือพันธสัญญาเดิมจากภาษาHebrew เป็นภาษาgreek ตั้งชื่อหนังสือแต่ละเล่มตามเนื้อหาซึ่งพระศาสนจักรใช้มาจนปัจจุบัน (พระคัมภีร์คาทอลิก ฉบับสมบูรณ, 2557) ดังนี้

ปฐมกาล (Genesis) หนังสือซึ่งเริ่มต้นด้วยเรื่องราวการสร้างโลก

อพยพ (Exodus) หนังสือเล่มที่สองที่กล่าวถึงการอพยพของชาวอิสราเอลออกจากอียิปต์

เลวีนิติ (Leviticus) หนังสือเล่มที่สามบรรจุกฎหมายของบรรดาสมณะเผ่าเลวี

กันดารวิถี (Numbers) หนังสือเล่มที่สี่ โดยสืบทอดกล่าวถึงการสำรวจสำมะโนประชากรของอิสราเอลจึงใช้ชื่อว่า “numbers” แต่ภาษาไทยเลือกใช้ “กันดารวิถี” เพราะเพ่งเล็งถึงการเดินทางของชาวอิสราเอลในถิ่นทุรกันดาร

เฉลยธรรมบัญญัติ (Deuteronomy) หนังสือเล่มที่ห้า นอกจากบรรจุประมวลกฎหมายยังปรากฏคำปราศรัยของโมเสส เรื่องราวเกี่ยวกับวาระสุดท้ายของโมเสส และเน้นถึงความสำคัญของธรรมบัญญัติและการเตือนประชากรที่ทรงเลือกสรรให้ซื่อสัตย์ต่อพระยาห์เวห์

2.4.2 วิสัยทัศน์และพันธกิจการศึกษาคาทอลิกไทย

การศึกษาคาทอลิกจะดำรงคุณค่าและความสำคัญเอาไว้ได้ ก็ต่อเมื่อมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ผู้บริหารการศึกษาได้ร่วมกันกำหนดไว้ ดังจะเห็นได้ว่าการประชุม สัมมนาของสภาการศึกษาคาทอลิกประเทศไทยประจำปีการศึกษา 2543 ครั้งที่ 30 ได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการศึกษาคาทอลิกประเทศไทย ดังนี้

วิสัยทัศน์ บุคคลแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ตามหลักพระคริสตธรรม (learning persons, loving and caring community, reaching for human excellence according to christian principles)

บุคคลแห่งการเรียนรู้ คือบุคคลที่นำข้อมูล ประสบการณ์มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตของตน

ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร โรงเรียน คือกลุ่มบุคคลที่ผูกพันกันด้วยความคิด และอุดมคติ ผู้ปกครอง ศิษย์เก่าและนักเรียน สะท้อนความเป็นประชากรของพระเจ้า โดยการปฏิบัติบัญญัติแห่งความรัก ให้ความเคารพ ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรต่อความต้องการของกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ เป็นเรื่องของคุณธรรม ความรู้ และการหล่อหลอมบุคคลอย่างเป็นองค์รวม เป็นมนุษย์ที่

สมบูรณ์ทั้งด้านจิตวิญญาณสติปัญญา อารมณ์ และร่างกาย มีความรับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เสียสละและอุทิศตนเพื่อส่วนรวม นั่นคือการเป็นบุคคลเพื่อผู้อื่นตลอดกาล

พันธกิจ

บุคคลแห่งการเรียนรู้ :

- จัดการศึกษาอบรมที่เสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ โดยให้ผู้เรียนมีความสุข
- จัดการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
- ให้ออกาสผู้ยากไร้ และด้อยโอกาสเข้ารับการศึกษาตามความเหมาะสม

ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร :

- สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศแห่งความรักเอื้ออาทร
- ให้การอภิบาลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าของชีวิตครอบครัว
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด สถานศึกษาและชุมชนในการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพ
- ส่งเสริมบรรยากาศการเสวนาระหว่างศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี
- เชื่อมโยงความรู้กับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดความหมายที่แท้จริงสู่การปฏิบัติในชีวิตมุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์
- เป็นประจักษ์พยานถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยชีวิตที่เป็นรูปธรรม
- จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ เพื่อสร้างสังคมแห่งความจริง ยุติธรรมและสันติ

ในปัจจุบัน สังคมไทยได้รับการทำลายจากปัญหานานัปการ ทั้งกระแสบริโภคนิยม วัตถุนิยม ปังเจกนิยม และสัมพัทธนิยม ส่งผลให้คุณธรรมและจริยธรรมเสื่อมลง เด็กและเยาวชนขาดความเคารพในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตนเองและผู้อื่นโดยเฉพาะเรื่องเพศ ขาดความศรัทธาในศาสนา และขาดสำนึกในคุณงามความดี นอกจากนั้นยังเกิดปัญหาครอบครัวแตกแยก ขาดความอบอุ่น ขาดโอกาสในการได้รับการอบรมหล่อหลอมที่ดีจากครอบครัว (ตลอดกาลนิรันดร์ 350 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย, 2558) การศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นไปเพื่อกล่อมเกล่าปัญหาดังกล่าวให้ดีขึ้น

2.4.3 อัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก

โรงเรียนคาทอลิกเป็นทางเลือกของสังคมไทย โดย 1) จัดการศึกษาแบบคาทอลิก ที่มุ่งเน้นงานอภิบาลและการอบรมหล่อหลอมนักเรียนสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และจิตวิญญาณด้วยจิตตารมณ์แห่งพระวรสาร (พระวรสาร คือการประกาศข่าวดี อันเป็นสาระสำคัญของคำสอนที่บรรดาอัครสาวกประกาศเกี่ยวกับความรอดพ้นที่พระเจ้า

ประทานแก่มนุษยชาติโดยทางพระคริสต์เจ้าที่ทรงรับทรมาน สิ้นพระชนม์และทรงกลับคืนพระชนมชีพ) เพื่อให้คนเรียนดำเนินชีวิตในหนทางของความเป็นหนึ่งเดียวกันกับผู้อื่น และสร้างสันติสุขในสังคมไทยและสังคมโลก 2) เป็นฐานการประกาศข่าวดีแห่งความรักของพระเจ้า ซึ่งนำความรอดพ้นสู่ชีวิตนิรันดร์ 3) เป็นสนามเผยแผ่ธรรม ด้วยกระบวนการศึกษาที่สร้างนักเรียนให้มีจิตอาสาและเป็นผู้การเปลี่ยนแปลงในสังคม

2.4.4 จิตตารมณ์

"จิตตารมณ์" (christian spirit) มีรากศัพท์จาก "จิต" หมายถึง จิตใจ และ "อารมณ์" หมายถึงสิ่งที่จิตใจไปยึดถือหรือสัมพันธ์ด้วย ดังนั้น "จิตตารมณ์" จึงหมายถึง การที่จิตใจมีความสัมพันธ์กับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือสภาวะของจิตใจที่มีอารมณ์ร่วมด้วย ฉะนั้นจิตตารมณ์ในบริบทของคาทอลิก จึงหมายถึง การมีสำนึกทางจิตวิญญาณและการดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก (ภควัต หยิกประเสริฐ, 2566) ซึ่งสามารถแยกแยะได้หลายแง่มุม

1. การแสวงหาความสัมพันธ์กับพระเจ้า การที่คริสตชนมีความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับพระเจ้า โดยผ่านการอธิษฐาน การอ่านพระคัมภีร์ และการปฏิบัติตามคำสอนของพระเยซูคริสต์ เป็นการสร้างและเสริมสร้างจิตตารมณ์ของตนเองให้เข้มแข็ง

2. การปฏิบัติตามคำสอนของพระศาสนจักร การปฏิบัติตามคำสอนและข้อความเชื่อของพระศาสนจักรคาทอลิก เช่น การรับศีลล้างบาป การรับศีลมหาสนิท และการปฏิบัติตามบัญญัติ เป็นสิ่งที่คริสตชนทำเพื่อเสริมสร้างจิตตารมณ์ของตนเอง

3. การทำงานเพื่อผู้อื่น (รักและรับใช้) การช่วยเหลือและบริการเพื่อนมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญในจิตตารมณ์คาทอลิก การมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความเมตตาต่อผู้อื่นเป็นการสะท้อนถึงความรักของพระเจ้าที่มีต่อมนุษย์

4. การมีชีวิตที่เรียบง่ายและสมถะ การมีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ยึดติดกับวัตถุ หรือการเสริมสร้างความรู้สึกที่เชื่อมโยงกับธรรมชาติ เป็นส่วนหนึ่งของจิตตารมณ์คาทอลิกที่ช่วยให้คริสตชนสามารถมุ่งเน้นไปที่ความสำคัญของจิตวิญญาณมากกว่าวัตถุ

5. การสำนึกในบาปและการกลับใจ การสำนึกในบาปและการกลับใจเป็นเรื่องสำคัญในจิตตารมณ์คาทอลิก การรับศีลออกบาป และการทำกิจชดเชยเป็นวิธีการที่ช่วยให้คริสตชนสามารถเสริมสร้างจิตตารมณ์ให้บริสุทธิ์และเข้มแข็ง

6. การภาวนา การภาวนาเป็นการฝึกจิตใจให้สามารถเข้าใจและสัมผัสกับพระเจ้าในระดับที่ลึกซึ้ง การภาวนาจะช่วยเสริมสร้างความสงบและสติสัมปชัญญะให้กับคริสตชน

7. การมีความเชื่อมั่นคง การมีความเชื่อมั่นในพระเจ้าและการมีความหวังในความรอด เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คริสตชนสามารถเผชิญกับความท้าทายและปัญหาต่างๆ ใน

ชีวิตประจำวันได้ จิตตารมณ์คาทอลิกจึงเป็นการรวมกันของการมีชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับพระเจ้า ปฏิบัติตามคำสอนของพระศาสนจักร มีความรักและเมตตาต่อผู้อื่น รวมทั้งการมีชีวิตที่เรียบง่ายและการภาวนา เพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณให้เข้มแข็งและสามารถดำเนินชีวิตตามหลักศาสนาคาทอลิกได้อย่างแท้จริง ในสภาวะจิตใจและการดำเนินชีวิตที่มีพื้นฐานอยู่บนหลักคำสอนและค่านิยมของศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก เป็นการแสวงหาความสัมพันธ์กับพระเจ้า การปฏิบัติตามคำสอนของพระศาสนจักร การบริการผู้อื่น การมีชีวิตที่เรียบง่ายและสมถะ การสำนึกในบาปและการกลับใจ การภาวนา และการมีความเชื่อมั่นในพระเจ้า (James C. Wilhoit & Evan B. Howard, 2020) "จิตตารมณ์คาทอลิก" จึงเป็นการสะท้อนถึงวิถีชีวิตและค่านิยมที่คริสตชนคาทอลิกควรยึดถือและปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างจิตวิญญาณให้แข็งแกร่งและดำเนินชีวิตอย่างมีความหมายและสมดุลตามหลักศาสนา

กระบวนการสร้างและบ่มเพาะจิตตารมณ์คาทอลิก

1. การสร้างความสัมพันธ์กับพระเจ้า คือการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับพระเป็นเจ้า ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติกิจศรัทธา การอธิษฐาน การรับศีลมหาสนิท และการภาวนา ซึ่งการอธิษฐานเป็นการสื่อสารกับพระเจ้าและเป็นวิธีการที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่น การรับศีลมหาสนิท เป็นการรับพระกายและพระโลหิตของพระคริสต์ ซึ่งเสริมสร้างจิตตารมณ์ให้เข้มแข็ง การอธิษฐาน เป็นการติดต่อกับพระเจ้าโดยตรง เป็นการสื่อสารสองทางที่คริสตชนสามารถฟังเสียงของพระเจ้าและแสดงออกถึงความต้องการและความรู้สึกของตน (Foley, 2020) การอธิษฐานสามารถทำได้ในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการสวดภาวนา การเดินภาพ หรือการอ่านพระคัมภีร์ การรับศีลมหาสนิท เป็นหนึ่งในศีลศักดิ์สิทธิ์ที่สำคัญที่สุดในศาสนาคริสต์ (คาทอลิก) เป็นการรับพระกายและพระโลหิตของพระเยซูคริสต์ที่เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นหนึ่งเดียวกับพระเจ้า (O'Loughlin, 2019)

2. การศึกษาคำสอนของพระศาสนจักร

การศึกษาและทำความเข้าใจคำสอนของพระศาสนจักรเป็นสิ่งสำคัญในการบ่มเพาะจิตตารมณ์คาทอลิก คริสตชนต้องมีความรู้และความเข้าใจในพระคัมภีร์ รวมถึงเอกสารสำคัญของพระศาสนจักร เช่น สารัตถะพระสันตะปาปา และบทความจากบรรดานักบุญ การศึกษาพระคัมภีร์เป็นพื้นฐานที่สำคัญของชีวิตคริสตชน ซึ่งช่วยให้คริสตชนเข้าใจถึงคำสอนของพระเยซูและหลักการของชีวิตที่ควรปฏิบัติ (Brown, 2021) การศึกษาเอกสารสำคัญของพระศาสนจักร เช่น สารัตถะของพระสันตะปาปาและเอกสารจากบรรดานักบุญ ช่วยเสริมสร้างความเข้าใจในคำสอนและแนวทางปฏิบัติของคริสตจักร (Pontifical Council for Promoting New Evangelization, 2020)

3. การปฏิบัติตนตามคำสอน

การปฏิบัติตนตามคำสอนของพระศาสนจักรเป็นการบ่มเพาะจิตตารมณ์ในชีวิตประจำวัน คริสตชนต้องปฏิบัติตามหลักศีลธรรมและบัญญัติของพระศาสนจักร ซึ่งรวมถึงการมีเมตตาต่อสิ่งสร้าง การให้อภัย การรักเพื่อนมนุษย์ และการช่วยเหลือผู้อื่น การมีเมตตาและการให้อภัยเป็นคุณค่าที่สำคัญในชีวิตคริสตชน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข (Smith, 2022) การรักเพื่อนมนุษย์และการช่วยเหลือผู้อื่นเป็นการแสดงออกถึงความเชื่อและจิตตารมณ์ที่แท้จริงของคริสตชน โดยเชื่อว่า การรับใช้เพื่อนมนุษย์เป็นการรับใช้พระเป็นเจ้า (Harris, 2021)

4. การเข้าร่วมชุมชนศาสนา

การมีส่วนร่วมในชุมชนศาสนาเป็นส่วนสำคัญในการบ่มเพาะจิตตารมณ์คาทอลิก คริสตชนได้รับการสนับสนุนและเสริมสร้างความเชื่อจากการมีส่วนร่วมในพิธีกรรม การทำบุญร่วมกับชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของพระศาสนจักรท้องถิ่น การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมของพระศาสนจักรท้องถิ่น เช่น การเข้าร่วมมิสซาและการรับศีลศักดิ์สิทธิ์ ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์กับพระเจ้าและชุมชนศาสนา (Galli, 2019) การทำบุญร่วมกับชุมชนเป็นการแสดงออกถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนศาสนา (Martinez, 2020)

5. การฝึกฝนตนเองและการพัฒนาจิตวิญญาณ

การฝึกฝนตนเองและการพัฒนาจิตวิญญาณเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง คริสตชนต้องฝึกปฏิบัติการอธิษฐาน การภาวนา และการไตร่ตรองตนเองอย่างสม่ำเสมอ การฝึกฝนเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างจิตตารมณ์ให้เข้มแข็งและสามารถเผชิญกับความท้าทายในชีวิตได้อย่างมั่นคง การฝึกปฏิบัติการอธิษฐานและการภาวนา ช่วยเสริมสร้างจิตตารมณ์และทำให้คริสตชนมีความสุขและสามารถเชื่อมต่อกับพระเจ้าได้ดีขึ้น (Williams, 2023) การไตร่ตรองตนเองเป็นการประเมินและปรับปรุงตนเองให้เป็นไปตามหลักคำสอนของพระศาสนจักรและเป็นวิธีการที่สำคัญในการพัฒนาจิตวิญญาณ การไตร่ตรองตนเองช่วยให้คริสตชนสามารถมองเห็นจุดอ่อนและพยายามปรับปรุงตนเอง (Jones, 2024)

6. การปฏิบัติตามคำสอนของพระศาสนจักรในชีวิตประจำวัน

การปฏิบัติตามคำสอนของพระศาสนจักรในชีวิตประจำวันเป็นการบ่มเพาะจิตตารมณ์ที่แท้จริง คริสตชนต้องมีความซื่อสัตย์ ความเมตตา และความรักในชีวิตประจำวัน การปฏิบัติตนตามคำสอนของพระเยซูในทุกๆ วันช่วยเสริมสร้างจิตตารมณ์และความเชื่อ (Hanson, 2021)

7. การเสริมสร้างจิตตารมณ์ในครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถานที่แรกที่จิตตารมณ์คาทอลิกถูกปลูกฝัง การสร้างสภาพแวดล้อมในครอบครัวที่เต็มไปด้วยความรัก ความเข้าใจ และการสนับสนุนกันเป็นการเสริมสร้าง

จิตตารมณ์ที่เข้มแข็ง การสวดมนต์ร่วมกันและการแบ่งปันประสบการณ์ทางศาสนาช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว (Lindsey, 2020)

8. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนศาสนา

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนศาสนาช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคริสตชนและช่วยให้คริสตชนสามารถแบ่งปันความเชื่อและประสบการณ์กันและกัน การทำงานร่วมกันในชุมชนศาสนาเป็นการเสริมสร้างจิตตารมณ์และความเป็นหนึ่งเดียว (Miller, 2019)

9. การสนับสนุนและการเผยแพร่คำสอน

การสนับสนุนและการเผยแพร่คำสอนของพระศาสนจักรเป็นการเสริมสร้างจิตตารมณ์และความเชื่อ คริสตชนมีบทบาทในการเผยแพร่คำสอนของพระเยซูและการนำคำสอนไปใช้ในชีวิตประจำวัน การเผยแพร่คำสอนช่วยเสริมสร้างจิตตารมณ์และการเติบโตของพระศาสนจักร (O'Connor, 2021)

10. การไตร่ตรองและการพัฒนาตนเอง

การไตร่ตรองและการพัฒนาตนเองเป็นการประเมินและปรับปรุงตนเองให้เป็นไปตามหลักคำสอนของพระศาสนจักร การไตร่ตรองตนเองช่วยให้คริสตชนสามารถมองเห็นจุดอ่อนและพยายามปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างจิตตารมณ์ (Rogers, 2023)

จิตตารมณ์คาทอลิก (christian spirit) เป็นสภาพจิตใจและวิถีชีวิตที่คริสตชนควรดำเนินตามคำสอนและหลักความเชื่อของศาสนา โดยเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ลึกซึ้งกับพระเป็นเจ้า การมีชีวิตที่ปฏิบัติตามคำสอนของพระเยซูคริสต์ และการมีส่วนร่วมในชุมชนศาสนา จิตตารมณ์คาทอลิกยังรวมถึงการศึกษาและการปฏิบัติตนตามคำสอนของพระศาสนจักร การฝึกฝนตนเองและการพัฒนาจิตวิญญาณ การเสริมสร้างจิตตารมณ์ในครอบครัวและชุมชน รวมถึงการสนับสนุนและเผยแพร่คำสอน การปฏิบัติตามหลักการเหล่านี้จะช่วยให้คริสตชนสามารถพัฒนาจิตตารมณ์และความเชื่อที่เข้มแข็งขึ้นในชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ จิตตารมณ์คาทอลิกยังเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคในชีวิต โดยการปฏิบัติตนตามคำสอนของพระเยซูคริสต์จะช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งในจิตวิญญาณและทำให้คริสตชนสามารถดำเนินชีวิตในทางที่ถูกต้องและเป็นสุข

จิตตารมณ์คาทอลิกไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติตามหลักคำสอนในชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการมีส่วนร่วมในชุมชนศาสนา การแบ่งปันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในชุมชน การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา และการเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวคาทอลิกที่เข้มแข็งและยั่งยืน การปฏิบัติตามจิตตารมณ์คาทอลิกเป็นการดำเนินชีวิตที่มีความหมายและการบ่งบอก

ถึงความเชื่อที่ลึกซึ้งในพระเจ้า การบ่มเพาะจิตวิญญาณที่เข้มแข็งจะทำให้คริสตชนสามารถดำเนินชีวิตในทางที่เป็นสุขและสามารถแบ่งปันความสุขนั้นกับผู้อื่นได้

อย่างไรก็ตาม การดำเนินชีวิตตามจิตตารมณ์คาทอลิกมิใช่เรื่องง่ายนัก ด้วยต้องการความมุ่งมั่นและการฝึกฝนตนเองอย่างต่อเนื่อง คริสตชนจึงต้องพยายามเสริมสร้างความสัมพันธ์กับพระเจ้า ผ่านการศึกษาคำสอน การฝึกฝนจิตวิญญาณ การมีส่วนร่วมในชุมชน และการดำเนินชีวิตตามคำสอนของพระเยซูคริสต์อย่างจริงจัง เพื่อที่จะสามารถพัฒนาจิตตารมณ์คาทอลิกที่เข้มแข็งและความหมาย

โรงเรียนคาทอลิกซึ่งเป็นส่วนขยายของชุมชนความเชื่อ โรงเรียนจึงเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ เป็นกลุ่มบุคคลที่ผูกพันกันโดยความคิดและมีอุดมคติร่วมกัน ซึ่งความเป็นชุมชนนี้มีการแสดงออกโดยสะท้อนถึงพระหัตถ์ธรรมประชากรของพระเจ้า และพระวรกายทิพย์ของพระคริสต์ โรงเรียนจึงเป็นที่ปฏิบัติ “บัญญัติแห่งความรัก” ซึ่งเป็นใจความหลักของพระวรสาร โรงเรียนต้องเป็นชุมชนแห่งความเอื้ออาทร ไม่ใช่บรรยากาศแห่งระเบียบวินัยที่กดทับ หากแต่ต้องมีบรรยากาศของครอบครัวที่นักเรียนจักต้องได้รับการเอาใจใส่ และบ่มเพาะด้วยจิตตารมณ์แห่งความรักตามแบบฉบับของพระคริสต์เจ้า การแสดงออกของผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาทุกฝ่ายต้องอุทิศตนเป็นพยานถึงความรัก ความเข้าใจ ซึ่งเป็นการเสริมส่วนที่ขาดจากวิกฤตทางสังคม (จรัล ทองปิยะภูมิ, 2543) ผู้บริหาร ครู บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก จึงเป็นผู้ที่มีจิตตารมณ์เดียวกันนั่นคือ “รักและรับใช้”

การศึกษาเป็นมิติที่สำคัญของพันธกิจของพระศาสนจักร “โรงเรียนไม่ได้มีเป้าหมายเพียงเพื่อเป็นเครื่องมือพิเศษในการพัฒนาสติปัญญาเท่านั้น แต่ยังเป็นเครื่องมือในการหล่อหลอมสมรรถนะในการตัดสินใจอย่างถูกต้อง การสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากชนรุ่นก่อน การส่งเสริมความสำนึกในคุณค่าชีวิต และการเตรียมพร้อมด้านการงานอาชีพด้วย” (การศึกษาแบบคริสต์ ข้อ 5) โรงเรียนคาทอลิก สอนและอบรมให้เยาวชนมีเครื่องมือในการแสวงหาความรู้และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้พวกเขาสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีวิจารณญาณในสังคมที่นับวันจะเรียวรัดทักษะในทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์เพิ่มมากขึ้น ในขณะเดียวกันพระศาสนจักรให้ความสำคัญเหนือสิ่งอื่นใดกับการหล่อหลอมเยาวชนให้มีมโนธรรมที่เข้มแข็ง โดยมีการสอนคำสอนเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับนักเรียนคาทอลิก และด้วยการบูรณาการคุณค่าแห่งพระวรสารในสาระวิชาต่าง ๆ ให้กับนักเรียนทุกคน เพื่อให้คุณค่าเหล่านี้กลายเป็นจุดยืนในชีวิตของพวกเขา (เอกรัตน์ หอมประทุม, 2564)

ดังนั้น โรงเรียนคาทอลิกจึงมิได้เป็นเพียงโรงเรียนที่ช่วยเสริมการศึกษาของรัฐเท่านั้น หากแต่ยังเป็นฐานการประกาศข่าวดีแห่งความรักของพระเจ้า และเป็นสนามแพร่ธรรมที่หวานเมลิ็ดพันธุแห่งความเชื่อ ด้วยกระบวนการทางการศึกษา ครูที่เป็นบุคลากรในโรงเรียนจึงมีส่วน

สำคัญมากในการขับเคลื่อนจิตตารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิกให้เดินหน้าต่อไป นั่นจึงหมายถึงนอกจากการสอนวิชาความรู้ซึ่งถือเป็นงานหลักของครูอยู่แล้วนั้น การอบรมจิตตารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นหน้าที่ ของบุคลากรของโรงเรียนคาทอลิกที่ต้องพึงปฏิบัติด้วยเช่นกัน



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

ด้วยการที่มนุษย์ มีความเป็นปัจเจก ซึ่งล้วนแต่แตกต่างและหลากหลาย อันถูกหล่อหลอมมาจากสภาพแวดล้อม การเลี้ยงดู หรือบริบทที่ต่างกัน ดังนั้นการศึกษาวิจัยเรื่อง “เรื่องเล่าคนต่างรุ่น: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อศึกษาเรื่องเล่าของครูต่างวัยในด้านความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อองค์กร กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน และปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย โดยในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงและทำความเข้าใจผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative) กับผู้มีส่วนร่วมงานวิจัย ดังนั้นในบทนี้จึงประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วนคือ 1) อคติในงานวิจัย 2) ญาณวิทยา 3) กรอบแนวคิดงานวิจัย 4) วิธีวิจัย และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 อคติในงานวิจัย (research bias)

งานวิจัยชิ้นนี้จัดทำขึ้นด้วยความตั้งใจและความมุ่งมั่นที่จะเสนอข้อมูลและผลลัพธ์ที่เป็นกลางที่สุด แม้ตัวผู้วิจัยจะมีพื้นฐานและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้ แต่ความซื่อสัตย์และความเป็นกลางคือหัวใจสำคัญที่ยึดมั่นในการทำงานวิจัยครั้งนี้

ด้วยการที่ผู้วิจัยเป็นคริสตศาสนิกชน นิกายโรมันคาทอลิก ซึ่งถือเป็นศาสนาที่ผู้วิจัยปรารถนาจะเชื่อมั่นและใช้เป็นฐานในการคิด การมององค์รวมของงานวิจัยนี้ และจุดเริ่มต้นของผู้วิจัยต่อโรงเรียนนี้เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 ผู้วิจัยได้มีโอกาสทำงานที่โรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้ และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้รับมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งสำคัญหลายตำแหน่ง อาทิ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ หัวหน้างานข้อสอบ หัวหน้างานห้องสมุด และผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ทุกตำแหน่งนี้ล้วนเป็นหน้าที่ที่ผู้วิจัยปฏิบัติด้วยความตั้งใจและความทุ่มเทอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเป็นส่วนหนึ่งของคณะพลมารีย์และการได้รับการสอนคำสอนที่เข้มข้นจากคุณพ่อเจ้าอาวาส ได้เสริมสร้างศรัทธาและความรู้ความเข้าใจในหลักคำสอนของคริสตศาสนา นอกจากนั้นยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้ผู้วิจัยสามารถทำงานและทำวิจัยได้อย่างลึกซึ้งและละเอียดอ่อนยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยตระหนักดีว่าหน้าที่ในการทำวิจัยนั้น ต้องมีความเป็นกลางและไม่ให้อคติหรือความรู้สึกส่วนตัวเข้ามามีบทบาทใน

การวิเคราะห์และสรุปผล ผู้วิจัยจึงลาออกจากการงานในปี พ.ศ. 2564 เป็นการสิ้นสุดบทบาทในโรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้ แต่ความรักและความผูกพันที่ผู้วิจัยมีต่อโรงเรียนและศาสนายังคงอยู่เสมอ แม้ในขณะที่ทำวิจัยนี้ ผู้วิจัยยังคงยึดมั่นในหลักการของการวิจัยที่เป็นวิชาการและไม่เอียงเอนตามความรู้สึกส่วนตัว ทุกข้อมูลที่ถูกนำมาใช้ในการวิจัยล้วนถูกตรวจสอบและวิเคราะห์ด้วยความรอบคอบ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แท้จริงและเป็นธรรม

ด้วยเหตุนี้ การทำงานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยจึงได้มองในมุมของคนที่เป็นคริสตชน และได้ถอดตัวเองออกจากบทบาทที่บริหารวิชาการของโรงเรียน เพื่อให้แน่ใจว่าผู้วิจัยไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสามารถให้คุณให้โทษกับครูผู้ให้ข้อมูลได้ ความเป็นกลางในงานวิจัยนี้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากครูผู้ให้ข้อมูลได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์อย่างซื่อตรงและเป็นธรรม เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ที่สุด

3.2 ญาณวิทยา (Epistemology)

ในวิทยาการแห่งความรู้ ญาณวิทยาเป็นเครื่องมือในการค้นหาความจริงจากม่านหมอกแห่งความไม่รู้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติและขอบเขตของความรู้ที่แยกความรู้ออกจากความไม่รู้ และทำให้เราตระหนักถึงวิธีการที่มนุษย์รับรู้และตีความความจริงในโลกที่เราดำรงอยู่นี้ งานวิจัยเชิงเรื่องเล่า เป็นการศึกษาชีวิตที่หลากหลายผ่านเรื่องเล่าของผู้คน ใช้กระบวนการตีความหรือคตินิยมแนวการตีความ ซึ่งเป็นการเดินทางเข้าไปในโลกของความหลากหลายทางความคิด การตีความนั้น อาศัยการรับรู้ ความเข้าใจ และประสบการณ์ในอดีต ในแต่ละขั้นตอนของการวิจัย การตีความและการถูกตีความจึงต่อเนื่องกันไปเรื่อย ๆ ไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้นในทัศนะของการตีความพบว่า ไม่มีข้อมูลใดที่จริงอยู่ด้วยตัวของมันเอง ทุกสิ่งที่เราค้นพบและนำมาตีความนั้น ล้วนผ่านกระบวนการสร้างความหมายจากผู้อื่นมาก่อน ดังนั้น ภาพที่เห็น หรือหนังสือที่อ่าน หากผ่านสายตาคนต่างก็ย่อมได้ความหมายที่ต่างกันไป (ชาย โพธิสิตา, 2550) นอกจากนี้ การใช้ญาณวิทยาในงานวิจัยเชิงเรื่องเล่า ยังต้องพิจารณาถึงการสร้างความรู้ในบริบททางวัฒนธรรมและสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่ González Rey (2019) และ Phillips and Bunda (2018) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการตีความในบริบททางสังคมที่ต้องเข้าใจบริบทความซับซ้อนของสังคมให้ดีกว่าก่อนการตีความ (González Rey, 2019; Phillips & Bunda, 2018) ฉะนั้น ผู้วิจัยต้องตระหนักถึงความสำคัญของการมีจิตวิญญาณของการตีความที่ละเอียดอ่อน การทำงานวิจัยเชิงเรื่องเล่าจึงต้องอาศัยความเข้าใจในบริบทของผู้เล่า เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่แท้จริงและเป็นธรรม ซึ่งหากพิจารณาถึงความสำคัญของการตีความในงานวิจัยจะพบว่า การตีความนั้นมีใช้เรื่องง่าย เพราะการตีความไม่เพียงแต่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ แต่ยัง

ต้องอาศัยจิตวิญญาณที่ละเอียดอ่อนและการมองเห็นโลกในแง่มุมที่หลากหลาย การวิจัยเชิงเรื่องเล่าจึงเป็นการนำเรื่องราวจากผู้คนต่าง ๆ มาถ่ายทอดในมุมมองของผู้วิจัย ซึ่งจะต้องมีการตีความอย่างถูกต้องและละเอียดอ่อนและอาจเกิดสภาวะย้อนแย้งในสำนักได้บ่อยครั้ง

ความรู้สึกที่หลากหลายและการตีความที่ซับซ้อน

ในฐานะผู้วิจัย ผู้วิจัยได้รับฟังเรื่องราวจากครูหลายท่านที่มีประสบการณ์แตกต่างกันในโรงเรียนคาทอลิก เรื่องเล่าเหล่านี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่ข้อเท็จจริงที่ห่างไกลจากอดีต แต่เป็นเรื่องราวที่เต็มไปด้วยความรู้สึกและการตีความส่วนตัวทั้งจากผู้เล่าและผู้ฟัง ด้วยญาณวิทยาที่เป็นฐานคิดที่ช่วยให้ตระหนักถึงธรรมชาติและขอบเขตของความรู้ การตีความในวิจัยเชิงเรื่องเล่าจึงไม่ใช่เพียงการรวบรวมข้อมูล แต่เป็นการทำความเข้าใจในเรื่องราวและประสบการณ์ที่ถูกถ่ายทอดออกมา การตีความและการวิเคราะห์เรื่องเล่าของครูในโรงเรียนคาทอลิก จึงต้องอาศัยการรับรู้ที่ละเอียดอ่อนและเข้าใจในบริบทของผู้เล่า เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่แท้จริงและเป็นธรรม การที่ผู้วิจัยได้มองในมุมมองของคนที่เป็นคริสตชน และได้ถอดตัวเองออกจากบทบาทของโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยไม่มีส่วนได้ส่วนเสียหรือไม่สามารถให้คุณให้โทษกับครูผู้ให้ข้อมูลได้ ความเป็นกลางในงานวิจัยนี้เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ข้อมูลที่ได้รับจากครูผู้ให้ข้อมูลได้ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์อย่างซื่อตรงและเป็นธรรม เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ถูกต้องและเป็นประโยชน์ที่สุด

การตีความและการรับรู้ในบริบททางสังคม เป็นการทำความเข้าใจในภาษาที่แสดงออกทางสังคมเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง ในการวิจัยเชิงเรื่องเล่า การที่ผู้วิจัยสามารถสื่อสารและเข้าใจถึงกฎเกณฑ์เชิงสถาบันหรือกฎเกณฑ์ทางสังคม วัฒนธรรมที่กำกับและให้ความหมายสำหรับการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้การวิจัยมีความลึกซึ้งและมีความหมาย (ธิดา รัตนสุวรรณ, 2557) ในโลกแห่งความหลากหลายนั้น ญาณวิทยาช่วยให้ตระหนักได้ว่า ความรู้และความจริงไม่ได้เป็นสิ่งที่คงที่ แต่เป็นสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นผ่านการตีความและการเล่าถึงประสบการณ์ส่วนตัว การที่ผู้วิจัยมองเห็นถึงสำคัญของการตีความและการรับรู้ในบริบททางสังคม ทำให้การวิจัยเชิงเรื่องเล่ามีความสมบูรณ์และเป็นธรรม และการวิจัยเชิงเรื่องเล่าไม่ใช่เพียงการเก็บรวบรวมข้อมูล แต่เป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือกับผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้พยายามสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูที่ให้ข้อมูล เพื่อให้พวกเขารู้สึกสบายใจและเปิดเผยเรื่องราวที่แท้จริง ผู้วิจัยเชื่อว่า ความเข้าใจและความร่วมมือเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้การวิจัยมีความน่าเชื่อถือและมีความหมาย

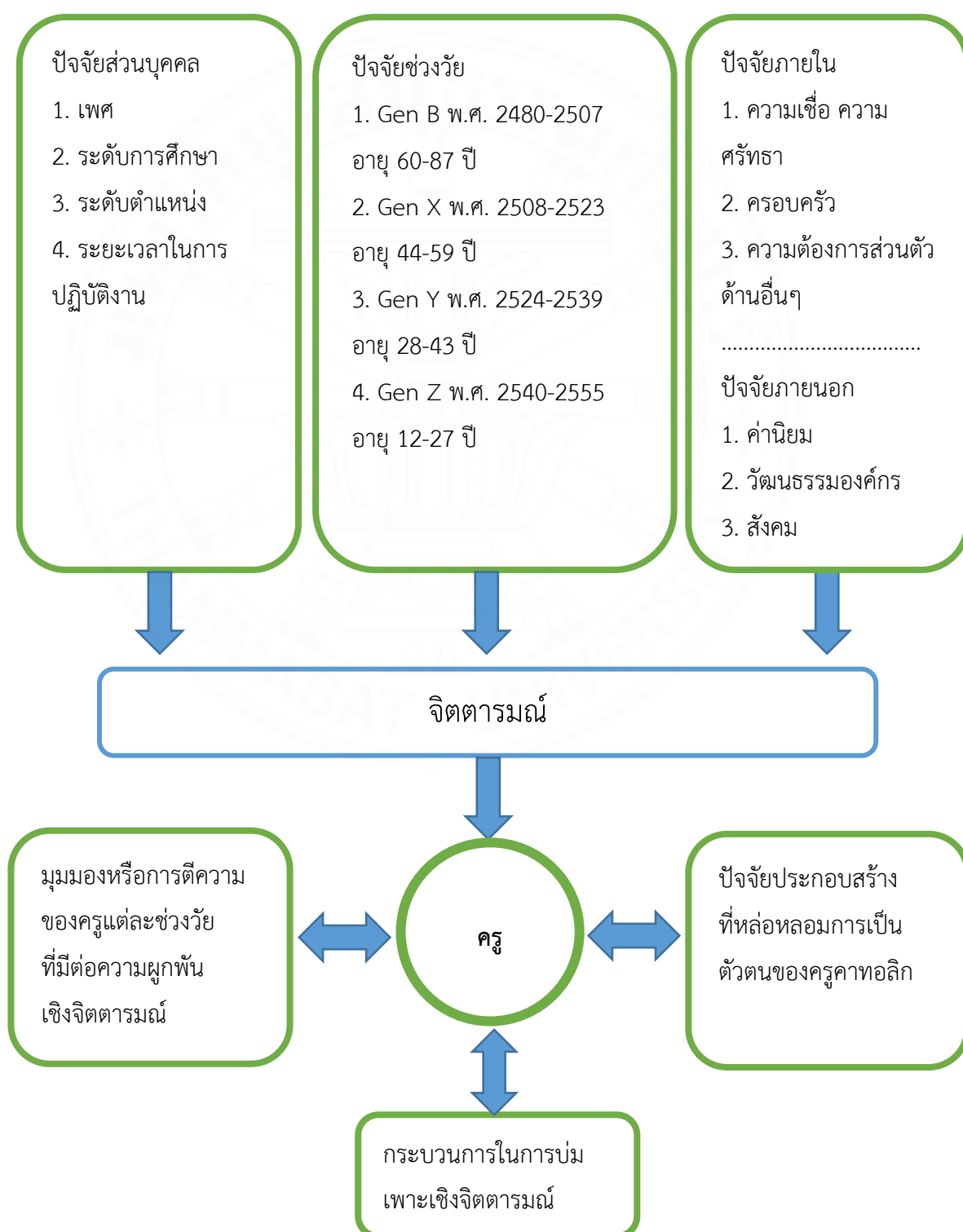
ดังนั้น ในการวิจัยเชิงเรื่องเล่าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ญาณวิทยาเป็นกรอบในการทำ ความเข้าใจและตีความเรื่องเล่าของครูเหล่านี้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่เป็นกลางและสะท้อนความจริงที่แท้จริง

ของประสบการณ์ของพวกเขา ด้วยหวังใจว่าการวิจัยนี้ จะนำไปสู่ความรู้ที่แท้จริงและเป็นประโยชน์
ต่อผู้ที่สนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและการบริหารงานในโรงเรียนในอนาคต

3.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual framework)

ภาพที่ 3.1

กรอบแนวคิดงานวิจัย



จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งช่วงวัยที่แตกต่างกันจะส่งผลให้เกิดมุมมองต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวที่ต่างกัน การยึดโยงในนิยามและการให้ความหมายของการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยทั้ง 3 ด้าน มาเป็นตัวแบ่งแยกเพื่อศึกษา ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยช่วงวัย และปัจจัยภายใน กล่าวคือ

ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ: ลักษณะทางเพศของครูสามารถมีผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์และความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ เนื่องจากสังคมและวัฒนธรรมที่ต่างกันอาจส่งผลให้เพศหนึ่งรู้สึกผูกพันมากกว่าอีกเพศหนึ่ง งานวิจัยพบว่าความผูกพันในอาชีพการสอนอาจแตกต่างกันไปตามเพศ ผลการศึกษาโดย Guarino et al. (2006) พบว่าครูผู้หญิงมีความพึงพอใจในงานและทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการสอนมากกว่าครูผู้ชาย อย่างไรก็ตาม ครูผู้หญิงยังมีอัตราการลาออกสูงกว่าครูผู้ชายในบางกรณี (Fresko et al., 1997; Maliki, 2013)

อายุ: อายุของครูมีผลต่อทัศนคติและการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ครูที่มีอายุมากอาจมีความผูกพันมากกว่าครูที่มีอายุน้อย Hargreaves (1998) และ Joffres & Haughey (2001) พบว่าครูที่มีอายุมากกว่ามักมีความผูกพันในงานสูงกว่า เนื่องจากพวกเขามีประสบการณ์และความสำเร็จในการทำงานมากขึ้น ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Schaufeli (2013) และ Benevene et al. (2018) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์มากขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีการผูกพันกับงานและองค์กรสูงขึ้น เนื่องจากพวกเขามีการพัฒนาความสามารถในการจัดการงานและความรับผิดชอบที่ดีขึ้น

ประสบการณ์การทำงาน: จากการศึกษาพบว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามักมีความผูกพันกับโรงเรียนมากขึ้น เนื่องจากมีความรู้สึกภาคภูมิใจและความสำเร็จที่สะสมมา (Billingsley, 2004; Day et al., 2005)

การฝึกอบรม: การฝึกอบรมสามารถเพิ่มความรู้สึกผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู โดยทำให้ครูรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถและมีคุณค่าในองค์กร (Tyree, 1996)

ระดับการศึกษา: ระดับการศึกษาสูงขึ้นสามารถส่งผลให้ครูมีทัศนคติที่ดีต่อโรงเรียนและรู้สึกผูกพันมากขึ้น งานวิจัยพบว่าครูที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานและความผูกพันกับองค์กรสูงขึ้น (Fresko et al., 1997)

ปัจจัยช่วงวัย (Generations)

Gen B (2480-2507): ผู้ที่เกิดในช่วงนี้มีอายุประมาณ 60-87 ปี มักมีทัศนคติที่มั่นคงและประสบการณ์ยาวนาน

Gen X (2508-2523): ผู้ที่เกิดในช่วงนี้มีอายุประมาณ 44-59 ปี มักมีความสามารถในการปรับตัวและมีทัศนคติที่เป็นอิสระ

Gen Y (2524-2539): ผู้ที่เกิดในช่วงนี้มีอายุประมาณ 28-43 ปี มีความเชื่อมั่นในตนเองและเทคโนโลยี

Gen Z (2540-2555): ผู้ที่เกิดในช่วงนี้มีอายุประมาณ 12-27 ปี มีความคิดสร้างสรรค์และยืดหยุ่น

Gen A (2556-ปัจจุบัน): ผู้ที่เกิดในช่วงนี้มีอายุน้อยกว่า 11 ปี เติบโตในยุคเทคโนโลยีและสื่อสังคม

ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ค่านิยม ความเชื่อ (values and beliefs): ค่านิยมและความเชื่อของครูสามารถส่งผลต่อการรับรู้และการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดย Xu (2012) ชี้ให้เห็นว่าความเชื่อและค่านิยมของครูมีผลสำคัญต่อการตัดสินใจในด้านการสอนและการปฏิบัติตัวในห้องเรียน ครูที่เชื่อว่าการไม่เข้าร่วมกิจกรรมในชั้นเรียนของนักเรียนเกิดจากการขาดทักษะมากกว่าลักษณะนิสัย จะมีแนวโน้มที่จะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนมากกว่าการตัดสินนักเรียน (Xu, 2012; Borg, 2001)

การรับรู้ (perception): การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ ซึ่งครูที่รู้สึกสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ เช่น มีห้องเรียนที่สะดวกสบาย อุปกรณ์การสอนที่ครบครัน และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์มากขึ้น (Devoset et al., 2013) สอดคล้องกับการศึกษาของ Firestone and Pennell (1993) พบว่าการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร รวมถึงบรรยากาศที่เป็นมิตรและให้ความร่วมมือในการทำงาน ส่งผลให้ครูมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น (Firestone & Pennell, 1993)

ลักษณะครอบครัว (family characteristics): การสนับสนุนจากครอบครัวและสถานะครอบครัวมีผลต่อทัศนคติและความผูกพันต่อโรงเรียน Crosswell and Elliott (2011) พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวมีผลต่อการผูกพันในองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากครอบครัวและสถานะครอบครัวมีผลต่อทัศนคติและความผูกพันต่อโรงเรียน ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมักมีความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานสูงขึ้น (Crosswell & Elliott, 2011)

สภาพแวดล้อมทางสังคม (social environment): สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ครูอยู่ เช่น สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและวัฒนธรรมในชุมชน มีผลต่อการทำงานและความผูกพัน งานวิจัยของ Han et al. (2018) ชี้ให้เห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนมีผลต่อการทำงานและความผูกพันของครู การสนับสนุนจากชุมชนและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยสามารถส่งเสริมความพึงพอใจและการผูกพันในอาชีพของครู (Han et al., 2018)

ค่านิยมและความเชื่อของครูมีบทบาทสำคัญในการตัดสินใจและการปฏิบัติตน โดยครูที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของนักเรียนมักจะปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน การรับรู้ของครูเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนับว่ามีผลต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์อย่างมาก ครูที่รู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ เช่น มีห้องเรียนที่สะดวกสบาย อุปกรณ์การสอนที่ครบครัน และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มักจะมีความผูกพันกับโรงเรียนมากขึ้น การสนับสนุนจากครอบครัวก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทัศนคติและความผูกพันต่อโรงเรียน ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมักจะมี ความพึงพอใจในชีวิตการทำงานสูงขึ้น สุดท้าย สภาพแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมในชุมชนก็มีผลต่อการทำงานและความผูกพันของครู การสนับสนุนจากชุมชนและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยสามารถส่งเสริมความพึงพอใจและการผูกพันในอาชีพของครูได้อย่างดี

จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยช่วงวัย ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ทั้งหมดมีส่วนร่วมในการกำหนดความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูต่อโรงเรียน โดยความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่เกิดขึ้นสามารถนำไปสู่ผลกระทบเชิงบวกหลายด้าน ทั้งผลกระทบต่องานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ของครูและนักเรียน ความพึงพอใจในงานที่ทำของครู ความภาคภูมิใจต่อองค์กร และการสนับสนุนจากชุมชน

3.4 วิธีวิจัย

“การวิจัยเชิงเรื่องเล่า” มิได้เป็นเพียงแค่การศึกษาเรื่องราวที่เกิดขึ้นในการเล่าเรื่องแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่การวิจัยเชิงเรื่องเล่ายังกินความไปไกลถึงการให้ความหมายต่อชีวิตของผู้เล่า เพราะเป็นการถ่ายทอดตัวตนที่แผ่เร้นผ่านกาลเวลา จนตกผลึกเป็นมวลประสบการณ์ที่ถ่ายทอดออกมาผ่านหูและผ่านตาให้ผู้อื่นได้รับรู้ และยิ่งไปกว่านั้นการเล่าเรื่องราวที่ผ่านมาแล้ว ยังสามารถกระตุ้นเตือนให้ผู้เล่ามองเห็นภาพของตนเองได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จนสามารถเยียวยาบาดแผลในอดีตได้อีกด้วย (จรรยา รับศิริเจริญ, 2552) หากแต่ผู้วิจัย ต้องไม่กระทำตนเป็นผู้เฝียวยา ขึ้นมา เพื่อหวังผลงานของตนเอง ทำได้เพียงเป็นผู้ฟังที่ดี และฟังอย่างลึกซึ้งเท่านั้น (Connelly & Clandinin, 1990) เรื่องเล่าจึงเปรียบเสมือนกระจกเงาบานใหญ่ที่ช่วยสะท้อนตัวตนภายในของผู้เล่าออกมาให้ผู้อื่นได้รับรู้

(วิมลทิน มีศิริ, 2551) การวิจัยเชิงเรื่องเล่าจึงเหมาะสมในการทำความเข้าใจผู้ทำงานอยู่ในองค์กรทางศาสนาที่จัดการศึกษาอย่างโรงเรียนคาทอลิก เพราะถึงแม้ว่าตัวผู้วิจัยจะเป็นคริสตังผู้คลุกคลีกับงานด้านคำสอน หากแต่ด้วยความเป็นมนุษย์ย่อมเกิดความสงสัยใคร่รู้ที่คอยสะกิดจิตใจอันเป็นความอ่อนแอทางวิญญาณอยู่เสมอ “ว่าความเชื่อกับความจริงเป็นเส้นทางคู่ขนานหรือเป็นเพียงทางแยกที่มีจุดจบเดียวกัน” และด้วยกระบวนการในการทะลอมกล่อมเกลาขององค์กรจนหล่อหลอมบุคลากรครูให้เป็นเช่นทุกวันนี้ มีสิ่งใดเป็นเบื้องหลังแห่งความสำเร็จนี้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ต้องอาศัยการสังเกตและบริบทแวดล้อม เพราะคงไม่สามารถเข้าไปสอบถามได้โดยตรง อันจะนำมาซึ่งการตีความที่ผิดพลาด (Moen Torill, 2006)

การวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative) เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่เป็นเอกลักษณ์ มีความโดดเด่นเฉพาะตัวในการเป็นเครื่องมือเพื่อศึกษาอัตลักษณ์ที่เป็นปัจเจกของบุคคลให้ลงลึกถึงแก่นแท้ อันเป็นผลพวงจากประสบการณ์ที่เขาเหล่านั้นได้รับมาตลอดช่วงชีวิตที่ผ่านมา ดังนั้นผู้ที่ศึกษาเรื่องเล่าจึงจำเป็นต้องมีความไวต่อความรู้สึก เรียนรู้ถึงความหลากหลายของวัฒนธรรมความเชื่อที่แตกต่าง และเข้าใจถึงขนบธรรมเนียมปฏิบัติของแต่ละองค์กรที่ไม่เหมือนกัน มากกว่าการกีดกันตนเองออกจากรายละเอียดเหล่านี้ในเรื่องเล่า (ธนิดา รัตนสุวรรณ, 2557) เนื่องด้วยผู้เล่าจะเล่าถึงสิ่งเหล่านี้แฝงมาในเนื้อหาที่สนทนาด้วยภาษาของตนเอง ผู้วิจัยจึงต้องทำความเข้าใจถึงความหมายโดยตรงของภาษา และความหมายที่แฝงอยู่กับภาษานั้นด้วย

การวิเคราะห์เรื่องเล่าจึงต้องทำการวิเคราะห์ผ่านโครงสร้างของการประกอบสร้างของภาษาที่ใช้ รูปแบบของการเล่าเรื่องจึงมิได้สะท้อนอัตลักษณ์เฉพาะบุคคลของผู้เล่าแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น หากแต่โครงสร้างของเรื่องเล่ายังสามารถเปิดเผยให้เห็นถึงสถานภาพความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร ตัวตนและโลกของผู้เล่าอีกด้วย (ธนิดา รัตนสุวรรณ, 2557) ด้วยเหตุที่การศึกษาเชิงเรื่องเล่ามีความเหมาะสมในการศึกษาเรื่องราวของชีวิต เพราะผู้วิจัยสามารถนำเรื่องเล่ามาศึกษาในฐานะของกลุ่มข้อมูลที่สามารถเข้าถึงมุมมอง ความรู้สึก และการตัดสินใจคุณค่าต่อประสบการณ์ชีวิต จึงเป็นเครื่องมือทางวิธีวิทยาที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการเข้าถึงมวลประสบการณ์อันซับซ้อนที่เป็นองค์ประกอบของชีวิตที่ผ่านมาของผู้เล่า (Duchet & Françoise, 1991) ในอันที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้ถึงคุณค่าภายในของบุคคล

3.4.1 หลักเกณฑ์การเก็บข้อมูล

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงและทำความเข้าใจผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative) กับผู้มีส่วนร่วมงานวิจัย ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความจำเพาะเจาะจงของเนื้อหา ดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลักในการรวบรวมข้อมูล ซึ่งทั้งผู้วิจัยและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยต่างก็มีจุดหมายร่วมกัน ในการสร้างเรื่องเล่าขึ้นมาร่วมกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ผู้วิจัยมีได้ทำหน้าที่เพียงผู้ป้อนคำถามแล้วให้ผู้เล่าเรื่องตอบแต่เพียงฝ่ายเดียว หากแต่ทั้งสองต่างทำหน้าที่ร่วมกันแลกเปลี่ยนการถามตอบทำนองเดียวกับการเจรจาต่อรอง หากแต่การเจรจาครั้งนี้เป็นการร่วมกันสร้างเรื่องราวอันเป็นข้อมูลที่มีความหมายขึ้นมา (Fontana & Frey, 1994) การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (unstructured interview) มีลักษณะสำคัญอยู่ที่การดำเนินการสนทนาอย่างเป็นธรรมชาติ ถึงแม้ว่าผู้วิจัยจะเตรียมหัวข้อหรือประเด็นมาล่วงหน้าแล้วก็ตามแต่ต้องให้บรรยากาศการสัมภาษณ์เป็นธรรมชาติมากที่สุด สร้างการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยและผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และมีจุดเน้นที่การรับฟังมากกว่าการควบคุม (Morse, 1991; Holstein & Gubrium, 1995; Kuhn, 2000 อ้างถึงใน ชาย โพธิสิตา, 2550) ทั้งนี้สิ่งที่นักวิจัยต้องตระหนักอยู่เสมอตลอดการสัมภาษณ์ก็คือ การพยายามลงลึกถึงความหมายของมวลประสบการณ์ที่ออกมาถึงเรื่องเล่า ดังนั้นสิ่งที่ต้องได้รับจากการสัมภาษณ์ไม่ใช่เพียงทราบว่าผู้เล่าเรื่องพบเจอเหตุการณ์ใดในอดีตอย่างไรเท่านั้น แต่ต้องทราบด้วยว่าประสบการณ์ที่พบเจอในอดีตนั้นมีความหมายอย่างไรกับผู้เล่าเรื่อง ความหมายของประสบการณ์ที่ผู้เล่าได้รับนั้นอาจเป็นสิ่งที่ผู้เล่าให้ความหมายต่อมวลประสบการณ์นั้นโดยตรง หรือมาจากการตีความของผู้วิจัยก็ได้ (ชาย โพธิสิตา, 2550) หากแต่ผู้เล่าเรื่องส่วนใหญ่ไม่สามารถให้ความหมายหรือนิยามของประสบการณ์เหล่านั้นได้ แต่ไม่ได้หมายความว่ามวลประสบการณ์เหล่านั้นไม่มีความหมายสำหรับผู้เล่าเรื่อง ซึ่งโดยคตินิยมแนวการตีความถือว่า ในทุกครั้งที่ได้รับประสบการณ์บุคคลจะรับรู้และตีความต่อเหตุการณ์นั้นเสมอ สิ่งที่ดีความนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายต่อบุคคลผู้ประสบ ซึ่งการตีความนี้อาจออกมาในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่การนิยาม อาทิ การกระทำ ท่าทีหรือทัศนคติในมุมมองของผู้เล่าเรื่อง

นอกเหนือจากนั้น งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงเรื่องเล่ามีกลุ่มเป้าหมายเป็นครูอาวุโสที่ทำงานอยู่ในโรงเรียนคาทอลิก ซึ่งมีความเป็นปัจเจกค่อนข้างสูง ผู้วิจัยจึงต้องระมัดระวังในการสัมภาษณ์ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญกับการฟังอย่างตั้งใจ เพราะการเป็นผู้ฟังที่ดีถือเป็นการให้เกียรติและเคารพในตัวผู้เล่า ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการฟังอย่างตั้งใจคือ PRISCO (นราเชต ยิ้มสุข, 2561)

P (paraphrase) การทวนความ คือรับฟังเนื้อหาความที่ผู้เล่าเล่าให้ฟังแล้วพูดทวนเนื้อหาความด้วยประโยคที่กระชับและเข้าใจง่าย เพื่อดูปฏิกิริยาของผู้เล่าว่ายอมรับหรือปฏิเสธข้อความที่กล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นการสร้างทางเลือกให้ผู้เล่า

R (reflection feeling) การสะท้อนความรู้สึก คือการทำความเข้าใจกับความรู้สึกและเนื้อหาของเรื่องราวทั้งหมดที่ผู้เล่าแสดงออกมา แล้วเลือกเนื้อหาและความรู้สึกที่จะทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นเพื่อสะท้อนสิ่งที่ผู้วิจัยรับรู้กลับไปหาผู้เล่าเรื่อง ซึ่งแสดงออกถึงความใส่ใจเป็นพวกพ้องกัน

I (interpretation) การตีความ คือตรวจสอบความเข้าใจของผู้วิจัยเกี่ยวกับข้อมูลที่ได้รับผ่านการตีความโดยไม่ตัดสิน ซึ่งผู้วิจัยอาจต้องใช้คำพูดของผู้เล่าโดยตรงเพราะอาจมีนัยยะของความหมายนั้น ซึ่งผู้วิจัยต้องทำความเข้าใจผ่านบริบทของผู้เล่า

S (summarization) การสรุปความ คือการพยายามสรุปเนื้อหาที่ผู้เล่าพูดออกมาเป็นระยะๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและประมวลสิ่งที่ได้พูดผ่านไปแล้ว และเชื่อมโยงไปยังประเด็นอื่นด้วยคำถามปลายเปิด

C (clarification) การทำให้กระจ่าง คือการลดความคลุมเครือของการสนทนาสร้างความกระจ่างของข้อมูล ซึ่งหากผู้วิจัยไม่เข้าใจหรือไม่ชัดเจน สามารถตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เล่าได้อธิบายหรือขยายความ

O (opened questions) คำถามปลายเปิด คือการตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้เล่าเรื่องได้มีโอกาสในการเลือกตอบอย่างอิสระ และเพื่อตั้งประเด็นคำถามในเชิงลึกจากสิ่งที่ตอบ อันจะนำมาซึ่งข้อมูลที่ลึกและต่อเนื่อง ควรหลีกเลี่ยงคำถามชี้ว่า อาทิ ทำไม ใช่หรือไม่ เป็นต้น

การสังเกต (Observation)

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงและทำความเข้าใจผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) และการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative) กับผู้มีส่วนร่วมงานวิจัย จึงไม่อาจใช้การศึกษาจากการถอดเทปเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ต้องสังเกตจากอวัจนภาษาที่ผู้เล่าเรื่องได้แสดงออกมาระหว่างสัมภาษณ์เข้าร่วมด้วย นอกจากนั้นยังรวมไปถึงการสังเกตสิ่งแวดล้อมรอบตัวผู้เล่าเรื่อง ทั้งที่อยู่อาศัย สิ่งอำนวยความสะดวก อาหารการกิน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ธนิดา รัตนสุวรรณ, 2557)

การบันทึกการสัมภาษณ์

การจดบันทึกนั้น นักวิจัยควรจดให้ละเอียดควบคู่กับการบันทึกเสียงเพื่อตามประเด็นได้ครบถ้วน และไม่หลุดในประเด็นที่สนใจ เพราะเมื่อมีโอกาสถาม ผู้วิจัยอาจให้ผู้เล่าเรื่องขยายความในส่วนที่ไม่ชัดเจนให้มากขึ้น

3.4.2 ผู้ให้ข้อมูลการวิจัย (Sampling technique)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกแห่งหนึ่ง จำนวน 4 ช่วงวัย ช่วงวัยละ 1 คน คือ

Gen B ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2480-2507 อายุ 60-87 ปี

Gen X ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2508-2523 อายุ 44-59 ปี

Gen Y ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2539 อายุ 28-43 ปี

Gen Z ได้แก่ ผู้ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2540-2555 อายุ 12-27 ปี

การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประสานงานกับผู้อำนวยการของโรงเรียนเพื่อขออนุญาตในการพบครู เมื่อได้รับความเห็นชอบจากทางโรงเรียน ผู้วิจัยจึงเข้าพบครูอาวุโสเพื่อนัดแนะเวลาในการสัมภาษณ์โดยตรง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสะดวกของผู้ให้ข้อมูลเป็นหลัก

3.4.3 การดำเนินงานวิจัย

1. เตรียมความพร้อมในการเก็บข้อมูล โดยเริ่มจากตัวผู้วิจัยเอง ที่ต้องหาองค์ความรู้ในการสัมภาษณ์ และการเก็บประเด็นให้ได้ครบถ้วน จากนั้นประสานงานกับผู้อำนวยการของโรงเรียนเป้าหมาย เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการสัมภาษณ์บุคลากรครู รวมทั้งสังเกตการณ์เรียนการสอน

2. ขั้นต่อมา ผู้วิจัยต้องสร้างปฏิสัมพันธ์ ให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อใจ ระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล ซึ่งอาจเป็นขั้นตอนที่ใช้เวลานาน อีกทั้งผู้วิจัยต้องเรียนรู้วัฒนธรรมของโรงเรียน รวมทั้งบริบทแวดล้อมให้ครบถ้วน

3. ผู้วิจัยแจ้งผู้ให้ข้อมูลให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้และให้ข้อมูลอย่างเปิดเผย เพื่อเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิของผู้ให้ข้อมูล และผู้ให้ข้อมูลในฐานะผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะต้องทราบถึงวัตถุประสงค์เพราะตัวผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจว่าจะยินยอมให้ข้อมูลหรือไม่ เนื้อหาการพูดคุยจะมีลักษณะเป็นไปในแนวทางใด ผู้วิจัยต้องอธิบายอย่างชัดเจนว่าผู้ให้ข้อมูลมีสิทธิ์ที่จะไม่ร่วมมือกับผู้วิจัยตั้งแต่ต้น ตลอดจนยุติและถอนความร่วมมือเมื่อใดก็ได้ สิ่งสำคัญอีกประการคือ การรักษาความลับ ผู้วิจัยต้องแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าในการเก็บรวบรวมข้อมูลตลอดจนในเนื้อหาการเรียบเรียงผลการวิจัยจะไม่ใส่ชื่อจริง หรือรายละเอียดที่จะเป็นการเปิดเผยตัวผู้ให้ข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้เทคนิคเรื่องเล่าและการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งในการพูดคุยนั้น ผู้วิจัยจะเริ่มใช้เทคนิคเรื่องเล่ากับผู้เล่าเรื่องไม่พร้อมกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความสัมพันธ์ของแต่ละบุคคล เพราะจากที่กล่าวไว้ในข้างต้นว่า การจะใช้เทคนิคเรื่องเล่าได้นั้นผู้วิจัยและผู้เล่าเรื่องต้องมีระดับความสัมพันธ์ที่อยู่ในเกณฑ์ดี การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเรื่องเล่า เน้นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่ผ่านพ้นมาแล้ว ในการใช้เทคนิคเรื่องเล่านี้ ผู้วิจัยจะเริ่มจากการใช้คำถามปลายเปิดและการสื่อสารทางภาษาพูด (verbal) และภาษากาย (non Verbal)

เป็นหลัก กล่าวคือเมื่อผู้วิจัยกระตุ้นด้วยคำถามปลายเปิดแล้วระหว่างการสนทนาผู้วิจัยจะใช้ภาษากาย อาทิ การพยักรับ การยิ้ม และการรับคำสั้น ๆ อาทิ ครับ อืม อ้อ เป็นการกระตุ้นให้ผู้ให้ข้อมูลถ่ายทอดข้อมูลด้วยการเล่า ผู้วิจัยจะให้อิสระแก่ผู้ให้ข้อมูลเล่าเรื่องอย่างเสรี หลังจากผ่านการกระตุ้นด้วยคำถามปลายเปิดแล้ว ผู้ให้ข้อมูลจะตอบคำถามโดยจะออกมาในรูปแบบการเล่าเรื่อง ผู้วิจัยจะทำหน้าที่เป็นผู้ฟังที่ดี ฟังอย่างตั้งใจ (active listening) โดยการสื่อสารทางวาจา (verbal communication) และการสื่อสารที่ไม่ใช่โดยทางวาจา (non-verbal communication) เช่น การประสานสายตาการแสดงสีหน้าท่าทาง การพยักหน้า รับคำสั้น ๆ การทวนคำ ซึ่งผู้วิจัยต้องเป็นผู้ที่มีความจริงใจและผู้วิจัยจะไม่ตะล่อมหรือพยายามดึงผู้ให้ข้อมูลกลับมาสู่ประเด็นที่ต้องการศึกษาเมื่อผู้ให้ข้อมูลมีการเล่าถึงเรื่องราวที่มีเนื้อหาที่ไม่เชื่อมโยงปะติดปะต่อกัน หรือต่างออกไปจากประเด็นที่พูดคุยแต่ผู้ให้ข้อมูลกำลังเล่าในเรื่องที่ตนเองสนใจ ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องไวต่อความรู้สึกต่อความคิดของตนเองและไม่ตัดสินสิ่งที่ตนเองกำลังรับฟัง (non judgmental) เพราะผู้วิจัยไม่อยู่ในฐานะตัดสินว่าใครผิด ใครถูก แต่ผู้วิจัยต้องมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เล่าเรื่องไม่มีอคติใด ๆ

5. การสังเกต ระหว่างการพูดคุยนั้นการสังเกตเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ในการวิจัย เป็นทักษะที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้มีความเข้าใจลุ่มลึกถึงความหมายของเรื่องราวต่าง ๆ และอาจปฏิกิริยาของผู้ให้ข้อมูลที่แสดงออกระหว่างการพูดคุย ซึ่งการสังเกตมี 2 ประเภท ได้แก่ 1) การสังเกตโดยตรง (direct observation) โดยไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น โดยจะต้องทำตัวเป็นคนนอกเพื่อบันทึกภาพและเหตุการณ์ต่าง ๆ 2) การสังเกตโดยการมีส่วนร่วม (participant observation) คือการที่ผู้วิจัยพยายามเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคมที่กำลังศึกษาอยู่ประกอบกิจกรรมในสังคมนั้นเยี่ยงสมาชิกคนหนึ่ง

6. การเยี่ยมบ้าน หลังจากที่ได้พบเจอพูดคุยและชี้แจงวัตถุประสงค์ในครั้งแรกของการสนทนา หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ลงเยี่ยมผู้ให้ข้อมูลเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลอีกหลายครั้ง ซึ่งจำนวนครั้งนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละคน แต่ละกรณีไป ซึ่งอาจจะใช้ระยะเวลาหรือจำนวนครั้งจะแตกต่างกันไป การเยี่ยมบ้านเป็นการลงเยี่ยม ทักทายพูดคุยและเก็บรวบรวมข้อมูลแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อทำความเข้าใจผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนว่ามีความเป็นอยู่อย่างไร การเยี่ยมบ้านจะช่วยเติมเต็มข้อมูลด้านบรรยากาศ สถานที่ และถือว่าการสร้างความคุ้นเคยสนิทสนมสำหรับสังคมไทย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการอิมตัวของข้อมูล

7. การจัดการกับภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการพูดคุย ในการพูดคุยระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลในประเด็นที่มีความลึกซึ้งเกี่ยวกับความไม่พอใจในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลต้องใช้พลังอย่างมากในการทบทวนเรื่องราวและมักจะหักห้ามอารมณ์ความรู้สึกไม่ได้ บางครั้งจึงมีเสียงสั่นเครือ ร้องไห้ จึงต้องอาศัยเทคนิคการสังเกต การมีสติเป็นสำคัญ ในกรณีเช่นนี้การแสดงออกถึงความ

รับรู้และให้กำลังใจจะถ่ายทอดผ่านทางการใช้ภาษากาย ท่าทาง แววตา มากกว่าการใช้คำพูด และผู้วิจัยต้องควบคุมสถานการณ์ตัดสินใจว่าจะดำเนินการเช่นไรต่อ ทั้งนี้ควรถามผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญว่ามีความพร้อมจะพูดคุยต่อหรือไม่

8. การยุติการสนทนา ในทุกครั้งที่ของการสนทนา เมื่อจบการสนทนาด้วยความเห็นสมควร แก่เวลาหรือความเหมาะสมต่อสถานการณ์นั้น ผู้วิจัยจะกล่าวขอบคุณผู้ให้ข้อมูลทุกครั้ง และเมื่อถึงเวลาที่ผู้วิจัยจะยุติการพูดคุย ผู้วิจัยจะต้องชี้แจงถึงการนำข้อมูลไปใช้ เน้นย้ำหลักการรักษาความลับ และไม่ตัดขาดความสัมพันธ์ แต่ยังคงรักษาสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้วิจัยและผู้ให้ข้อมูลเอาไว้

ในทุกขั้นตอนของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องมีความตระหนักและยึดปฏิบัติถึงหลักจริยธรรมและมีจรรยาบรรณในฐานะนักวิจัยด้วยเสมอ ผู้วิจัยไม่ได้คำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนหรือแสวงหาความรู้ จนกลายเป็นความเห็นแก่ตัวเองฝ่ายเดียว ต้องมีความรับผิดชอบในสิ่งที่เกิดขึ้นตามมาทั้งในทางบวกและทางลบ โดยเฉพาะต้องตระหนักรับผิดชอบในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในครั้งนี้เป็นสำคัญ

3.4.4 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การศึกษาวิจัยเรื่อง “เรื่องเล่าคนต่างรุ่น : ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง” นี้ ยึดหลักความเคารพในบุคคล (respect for person) ซึ่งหลักความเคารพในบุคคลคือการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (respect for human dignity) ซึ่งเป็นหลักสำคัญของจริยธรรมทางการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. เคารพในการขอความยินยอมโดยให้ข้อมูลอย่างครบถ้วนและให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยตัดสินใจอย่างอิสระ ปราศจากการข่มขู่ บังคับ หรือให้สินจ้างรางวัล
2. เคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ความเป็นส่วนตัว สิทธิส่วนบุคคล พฤติกรรมส่วนตัว และพฤติกรรมปกปิด
3. เคารพในการรักษาความลับของข้อมูลส่วนตัวของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย เป็นวิธีการรักษาความลับของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย โดยมีข้อจำกัดข้อมูลเหล่านั้น ได้แก่ แบบบันทึกข้อมูล ใบยินยอมและการบันทึกเสียงหรือภาพ

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการจัดระเบียบเป็นหมวดหมู่ และวิเคราะห์เพื่อหาประเด็นหลัก (major themes) หรือแบบแผนหลัก (major patterns) ที่พบในข้อมูล การสัมภาษณ์ การสังเกต แล้วนำมาแตกเป็นประเด็นย่อย (sub themes) และหัวข้อย่อย

(categories) (กิตติพัฒน์ นนทปัทมะดุล, 2552) ตามประเด็นของคำถามการวิจัย ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นทำโดยการนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความเชื่อมโยงของข้อมูล นำข้อมูลมาเรียบเรียงและสรุป จากนั้นนำมาวิเคราะห์โดยการตีความและแปลความหมายหาความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงทฤษฎีกับข้อมูลที่ผ่านการทำให้เป็นหัวข้อย่อยและพรรณนาในแต่ละประเด็น โดยอยู่ในขอบเขตแนวความคิดและวัตถุประสงค์ในการศึกษาที่กำหนดไว้ (ธนิดา รัตนสุวรรณ, 2557)

ด้วยการวิเคราะห์เรื่องเล่าเป็นการตีความตามทัศนะ มวลประสบการณ์และความรู้แต่ปางเดิมของผู้วิจัย เพื่อสรุปหาแก่นสาระ (thematic) (ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์, 2560) ผู้วิจัยจึงต้องมีความเที่ยงตรงในการนำเสนอ โดยปราศจากอคติและผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้ได้แก่นสาระตามที่จริง และด้วยความทรงพลังของ “เรื่องเล่า” ที่สามารถหาแก่นประสบการณ์ได้ดี ผู้วิจัยจึงได้นำสิ่งนี้มาเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์กลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างทางด้านช่วงวัย ความเชื่อศาสนา และพื้นฐานครอบครัว ที่มาร่วมอาชีพภายใต้รั้วโรงเรียน

บทที่ 4

ประสบการณ์ต่างวัยกับเรื่องเล่าความผูกพันเชิงจิตตารมณ์

จากการลงพื้นที่เพื่อศึกษาเรื่องเล่าคนต่างรุ่น: ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2563 ถึงเดือนธันวาคม 2564 เพื่อเก็บข้อมูลจากครูโรงเรียนคาทอลิกแห่งนั้น ผู้วิจัยได้พบมุมมองทางความคิดที่หลากหลายแต่มีจุดหมายเดียวกัน ทำหน้าที่ยึดโยงกลุ่มคนเข้าด้วยกัน ทั้งที่มีความเชื่อที่แตกต่างแต่กลับมีจิตตารมณ์ร่วมกัน โดยในส่วนนี้ผู้วิจัยนำเสนอเป็น 5 ส่วน เรียกว่า “ปัญจบรรพ” (pentateuch) ตามการแบ่งหนังสือธรรมบัญญัติของชาวยิวในพระคัมภีร์ (bible) เพื่อให้สอดคล้องกับ “จิตตารมณ์ของคาทอลิก” (พระคัมภีร์คาทอลิกฉบับสมบูรณ, 2557)

4.1 ปฐมกาล (genesis)

4.1.1 ประวัติความเป็นมาของครูผู้เล่าเรื่อง

4.1.2 วิเคราะห์วิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง

4.2 อพยพ (exodus)

4.2.1 ก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน

4.2.2 การรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง

4.2.3 วิเคราะห์เส้นทางในการเข้าสู่รั้วโรงเรียนและความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง

4.3 เลวีนิติ (leviticus)

4.3.1 พิธีกรรมการขัดเกลา และบ่มเพาะความเชื่อ

4.4 กันดารวิถี (numbers)

4.4.1 สิ่งยึดเหนี่ยวในเวลาที่ย่อหน้าฝ่ายจิต

4.5 เฉลยธรรมบัญญัติ (deuteronomy)

4.5.1 วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองเชิงจิตตารมณ์

4.1 ปฐมกาล (genesis): ประวัติความเป็นมา หน้าที่และวิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง

ผู้เป็นต้นตอต่อธารในการแบ่งปันข้อมูลในงานวิจัยนี้ ทุกคนล้วนแต่เกี่ยวเนื่องกับโรงเรียนคาทอลิกมากกว่า 20 ปีทั้งสิ้น บ้างก็ศึกษาในโรงเรียนคาทอลิกตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา บ้างก็ทำงานครั้งแรกที่โรงเรียนคาทอลิกกระทั่งปัจจุบัน ซึ่งต้นตอต่อธารเหล่านี้ล้วนแต่มีช่วงวัย (generation) ที่ต่างกัน แต่อยู่ภายในรั้วเดียวกันมากกว่า 10 ปี ทำหน้าที่ในโรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้ด้วยบริบทที่ต่างกัน

โดยผู้วิจัยจะใช้คำว่า “ครูคนที่ 1” “ครูคนที่ 2” “ครูคนที่ 3” และ “ครูคนที่ 4” เพื่อใช้ในการเรียกผู้เป็นต้นตอต่อการในการแบ่งปันข้อมูลในงานวิจัยนี้ ตามลำดับช่วงวัย ได้แก่ Gen B, Gen X, Gen Y และ Gen Z ตามลำดับ

4.1.1 ประวัติความเป็นมาของครูผู้เล่าเรื่อง

ครูคนที่ 1 ครูผู้เป็นตัวแทนของ Gen B

ครูคนที่ 1 ผู้เป็นตัวแทนของ Gen B ที่คร่ำหวอดอยู่ในแวดวงคาทอลิกมาตั้งแต่รู้ความในฐานะของคริสตังนอน (คริสตังนอน คือ ผู้ที่มีบิดา มารดาเป็นคริสตังเมื่อแรกเกิดจะได้รับศีลล้างบาปในท่านอน ต่างกับคนต่างศาสนาที่เข้ารับศีลล้างบาปเมื่อเติบโตแล้วจึงสามารถยืนรับศีลล้างบาปได้ เรียกว่า คริสตังยืน) ปัจจุบันครูท่านนี้ทำการสอนในวิชาพระคัมภีร์ (วิชาพระคัมภีร์ เป็นวิชาเพิ่มเติมโรงเรียนคาทอลิกจัดขึ้น โดยมีครูคาทอลิกที่ผ่านการอบรมการสอนคำสอนจากศูนย์อบรมคริสตศาสนธรรม) ดูแลด้านความเชื่อทำหน้าที่เป็นผู้หว่านเมล็ดพันธุ์แห่งความรักให้เติบโตงอกงามในสวนของพระเป็นเจ้า เรามักเห็นครูท่านนี้แต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่ทันสมัย รูปร่างสมส่วน ขยับออกกำลังส่งผลให้ท่านยังแข็งแรงเมื่อเทียบกับครูท่านอื่น ๆ ในวัยเดียวกัน เมื่อเราเดินไปใกล้ห้องเรียนคำสอน (ห้องเรียนคำสอน เป็นห้องเรียนที่แยกต่างหาก มีสื่อเสริมศรัทธาให้เข้าใช้บริการ และเป็นห้องสำหรับนักเรียนคาทอลิกเข้ามาเรียนพระคัมภีร์ในช่วงเช้าของทุกวัน) เรามักได้ยินเสียงนำฟังที่บอกข่าวเล่าเรื่องเมืองสวรรค์ผ่านตำนานนิทานธรรม จากเนื้อหาในพระคัมภีร์แว่วมาออกมาเป็นนิจ แล้วตามมาด้วยเสียงหัวเราะของเด็ก ๆ ที่เข้าไปเรียนกับคุณครูท่านนี้ ไม่เพียงเท่านั้นการเป็นกัลยาณมิตรยังแผ่มาสู่เพื่อนครูและพนักงานของโรงเรียนด้วยเช่นกัน เห็นใครก็ตามสีหน้าทุกข์ใจเป็นต้องเข้าไปถามไถ่ช่วยเหลือตามกำลังอยู่เสมอ ด้วยน้ำใจไมตรีและความห่วงใยที่มีให้คนรอบข้าง จึงไม่แปลกเลยหากจะมีนักเรียนและครูบางส่วน จะเรียกครูท่านนี้ว่า “แม่” เพราะท่านดูแลคนข้างเคียงเช่นนั้นจริง ๆ ครูท่านนี้เกิดและเติบโตในเขตวัดอัครเทวดาคาเบรียล (บ้านสันติสุข) วิเชียรบุรี จึงนับเป็นคริสตังที่สืบทอดความเชื่อความศรัทธามาจากบรรพบุรุษ ทำงานรับใช้พระเป็นเจ้ามาในทุกวัน บิดาเป็นครูสอนคำสอน มารดาดูแลบาทหลวงมิชชันนารี เติบโตอยู่ในครอบครัวที่มีความเชื่อมั่นคง ญาติพี่น้องท่านได้เข้าบวชเป็นนักบวชหลายคน ซึ่งน้องสาวของบิดาและมารดาก็เป็นนักบวชเช่นเดียวกัน กระทั่งมารดาก็เคยเข้าอารามก่อนจะออกมาสมรสกับบิดาตนเอง อีกทั้งตนเองก็เคยเข้าอารามก่อนจะป่วยจึงออกมารักษาตัวแล้วสมรสกับสัตบุรุษจากวัดเดียวกัน จึงเป็นครอบครัวที่มีความเชื่ออย่างลึกซึ้งเกี่ยวกับพระเป็นเจ้า จึงอาสาคอยประกาศข่าวดีเรื่อยมา

“พ่อ แม่ปลูกฝังมา คือเกิดมาก็อยู่ในคาทอลิก พ่อก็เป็นครูคำสอน อยู่กับพ่อมิชชันนารี พ่อฝรั่งมา แม่ก็วัด เขาสอนว่าจะไปไหนอะไรก็ตามแต่อย่าทิ้งวัดแล้วก็เอออยู่

กับญาติพี่น้องก็เป็นนักบวชทั้งหมด น้องสาวพ่อก็เป็นซิสเตอร์ 2 คน น้องสาวแม่ก็เป็นแม่เองก็เคยเข้าอารามมาก่อน พี่ก็เคยเข้าอารามมาก่อนเช่นกัน พอป่วยเป็นโรคหิดจากสมัยนั้นเขาให้ออก”

ครูคนที่ 2 ครูผู้เป็นตัวแทนของ Gen X

ครูคนที่ 2 ผู้เป็นตัวแทนของ Gen X คุณครูผู้เป็นที่รักและที่พึ่งของทุกหน่วยงานในโรงเรียน ปัจจุบันทำการสอนวิชาภาษาไทยและควบตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการของโรงเรียนมาอย่างยาวนาน ด้วยภาพลักษณ์ที่ใจดีและการอธิบายที่ค่อยเป็นค่อยไป จึงทำให้มีผู้เข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาตลอดเวลา ในอดีตเคยดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของโรงเรียนในเครือเดียวกัน ก่อนจะผันตัวเองมาช่วยงานเบื้องหลังในตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ ทุกสิ้นปีการศึกษาโรงเรียนจะให้นักเรียนประเมินครูผู้สอนว่าในระดับชั้นนี้วิชาใดสอนดีเพราะเหตุใด และนักเรียนชอบเรียนกับครูท่านใดมากที่สุดเพราะเหตุใด แน่นอนว่าคุณครูท่านนี้ก็จะป็นอันดับหนึ่งหรือสองในทุกการประเมิน ครูท่านนี้เคยกังวลเกี่ยวกับน้ำเสียงในการสอนเพราะตนเองเป็นโทนเสียงราบเรียบจึงเกรงว่าจะสอนวรรณคดีไม่สนุก หากแต่ผลประเมิน นักเรียนกลับชอบที่จะเรียนวรรณคดีกับท่าน เพราะมีการโยงเรื่องและวงศาคณาญาติให้นักเรียนเข้าใจได้โดยง่าย โดยเฉพาะการอธิบายรสทางวรรณคดีที่ชัดเจน หลังเลิกงานก็จะเป็นเวลาที่คุณครูท่านอื่นที่สงสัยในเนื้อหาที่ต้องจัดกิจกรรมจะเข้ามาพบเพื่อขอคำปรึกษา ท่านก็จะช่วยอย่างเต็มที่ จากนั้นก็จะกลับบ้านในเวลาเกือบ 22.00 น. บ่อยครั้งที่ต้องนอนค้างโรงเรียน ผู้วิจัยเคยถามกับครูท่านนี้ว่า ทำไมถึงต้องทุ่มเทขนาดนี้ ท่านก็จะตอบกลับด้วยใบหน้ายิ้มแย้มว่า เราเป็นครูของโรงเรียนเราต้องทำให้เต็มที่ เวลาทั้งหมดเป็นของโรงเรียน ท่านมักมีคำพูดติดปาก “เสียอะไรไม่ว่า แต่โรงเรียนเสียหน้าไม่ได้” ท่านจึงเข้าไปรับหน้าเสื่อแทบจะทุกงานของโรงเรียนจนบั่นทอนสุขภาพเช่นทุกวันนี้

ครูท่านนี้เกิดและเติบโตในเมืองหลวง ห่างไกลกับโรงเรียนที่ทำงานเป็นอันมาก ครอบครัวเป็นพุทธศาสนิกชนที่เคร่งครัด เป็นโยมอุปัฏฐากคนสำคัญของวัดในละแวกบ้าน การเข้าวัดทำบุญ ฟังธรรมกลายเป็นปกติวิสัยของชีวิตที่ปฏิบัติจนเป็นกิจของครูท่านนี้ ที่สำคัญคือไม่เคยเกี่ยวข้องกับคานาถอลิเลยแม้เพียงนิด แต่กลับเป็นผู้ที่มีความเชื่อเยี่ยงคานาถอลิอย่างยิ่งยวดเพียงเพราะคำว่า “กระแสเรียก” (กระแสเรียก คือสภาวะที่เชื่อว่าตนเองได้รับการมอบหมายหรือเรียกให้รับใช้พระเจ้าที่พิเศษแตกต่างไปตามแต่ละบุคคล) ที่สำคัญคือ ได้รับการปลูกฝังเรื่อง “ความกตัญญู” ชนิดที่กล่าวได้ว่า “ฝังรากลึก”

“ถ้าตามศาสนาคริสต์เขาเรียก กระแสเรียก เพราะว่าจริง ๆ แล้วเป็นคนกรุงเทพฯ ไม่ควรจะมาอยู่ที่ท่าเลบ้านนอกขนาดนี้ ก็เลยมาสมัคร แล้วก็ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาตอนนี้อยู่ยาว (หัวเราะ) จะไปหลายรอบแล้วก็ยังไม่ไปสักที ที่ไม่ไปเพราะรู้สึกเป็นห่วง รู้สึก

เหมือนกับว่าเราผูกพันเราโตจากที่นี่ เป็นที่ทำงานที่แรกของพี่ ตั้งแต่จบมาก็คือมาทำงานที่นี่ที่แรก เคยจะไปหลายรอบแล้วก็มีโอกาสที่จะไปหลายรอบแต่ก็เลือกที่จะไม่ไป ไม่รู้ทำไมเหมือนกัน มันรักที่นี่มัน มันเลยเหมือนกับเป็นห่วงอะ คือเหมือนกับว่าถ้าเราไปแล้วโรงเรียนจะอยู่ได้ไหมทำนองนี้ ไม่รู้ว่าสำคัญตัวเองผิดหรือปล่าวนะ มีความรู้สึกว่าก็ควรจะอยู่ช่วยอะไรแบบนี้ ถ้าถามว่าอะไรที่ทำให้เรารักโรงเรียน ก็มาจากที่บ้านเนี่ย ที่บ้านจะปลูกฝังเรื่องของความรับผิดชอบเรื่องของความกตัญญู ก็ผู้บริหารแต่ละคนเนี่ยเวลาที่พี่เค็ดรื้อหรืออะไรก็แล้วแต่เขาจะช่วยเหลือเสมอ ก็เลยทำให้เราแบบไม่อยากจะทิ้งโรงเรียนไป เหมือนกับเขาเรียกอะไร เนรคุณอะว่าง่าย ๆ”

ครูคนที่ 3 ครูผู้เป็นตัวแทนของ Gen Y

ครูคนที่ 3 ผู้เป็นตัวแทนของ Gen Y ช่วงวัยที่กำลังระหว่างเก่ากับใหม่ การจัดการทางความคิด ความเชื่อจึงมีรูปแบบที่น่าสนใจ ครูท่านนี้ปัจจุบันทำการสอนวิชาพลศึกษา และควบตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน ในโรงเรียนสามารถพบเห็นท่านด้วยภาพลักษณ์ของครูสาวผมสั้น หมดผมแดง สุกภาพกับทุกคนที่พบปะ แต่กลับเคร่งครัดด้านระเบียบวินัย จึงมีคำพูดติดปากของท่าน “ระเบียบวินัย คือหัวใจของพลศึกษา” แต่ถึงแม้จะมีระเบียบเคร่งครัดปานใดก็ตาม ท่านก็ยังคงเป็นครูที่นักเรียนเลือกที่จะปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เสมอ สะท้อนให้เห็นความเป็นผู้โอบอ้อมที่อยู่ภายใต้ภาพลักษณ์ที่มีระเบียบวินัยนั่นเอง

คุณครูท่านนี้เกิดและเติบโตที่ลพบุรี เรียนโรงเรียนกีฬา รักและสนใจในกีฬามาตั้งแต่เด็ก เป้าหมายคือต้องการเป็นครูพลศึกษา เมื่อเป้าหมายชัดเจนแล้วได้ทำงานตั้งแต่สมัครครั้งแรก จึงเกิดเป็นความประทับใจ ถึงแม้ว่าตนเองจะห่างไกลกับโรงเรียนคาทอลิกอย่างมาก แต่ด้วยเหตุบังเอิญ “ดลบันดาล” ให้ท่านมาทำงานที่โรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้ “เริ่มต้นจากความรัก” แล้วผันตนเองเป็นผู้แจกจ่ายความรักด้วยการผลิตเยาวชนคนดีออกสู่สังคม

“ด้วยอะไรก็ไม่ว่ามันดลบันดาลใจให้เรา คือนิสัยพี่มันเป็นคนอย่างนี้ คือเรียกว่าอะไรอะ เวลาเราทำงานอยู่ที่ไหนกับใคร ต่อให้ไม่ใช่ที่นี่ ต่อให้พี่ทำงานที่แถวบ้านนะ สมมติเป็นโรงเรียนเล็ก ๆ แถวบ้าน แต่พี่รักอะ พี่ก็ทำ มันไม่ได้เริ่มต้นจากการรักที่นี่ มันเริ่มต้นจากการรักในอาชีพก่อน อย่างที่พี่บอก พี่อาจจะไม่ได้เริ่มจากที่นี่ ถ้าพี่เริ่มจากโรงเรียนเล็ก ๆ พี่ก็อยู่นะ พี่ว่าพี่ก็อยู่ยาวเลยแหละ พอเราเริ่มรักในเรื่องของการที่จะเป็นครูอย่างนี้เสร็จปุ๊บเนี่ย จริง ๆ พี่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างเนี่ยมันเริ่มต้นจากความรัก เขา(โรงเรียน)รักเรา เราก็รักเขา(โรงเรียน)ตอบ”

ครูคนที่ 4 ครูผู้เป็นตัวแทนของ Gen Z

ครูคนที่ 4 ผู้เป็นตัวแทนของ Gen Z เป็นเจ้าหน้าที่ห้องสหการของโรงเรียนและคุณครูพี่เลี้ยงดูแลนักเรียนอนุบาล ด้วยการที่ครูพี่เลี้ยงท่านนี้มีรอยยิ้มประดับใบหน้าตลอดเวลา พร้อมทั้งจะดูแลนักเรียนอนุบาลในทุกสถานการณ์ทั้งการรับประทานอาหาร ความปลอดภัยระหว่างทำกิจกรรม และการเข้าห้องน้ำ นักเรียนอนุบาลจึงสนิทคุ้นเคยกับครูพี่เลี้ยง มากกว่าครูประจำชั้นเสียอีก คุณครูท่านนี้ในอดีตได้รับทุนการศึกษาจากคณະนักบวช ให้เข้าศึกษาชั้นอนุบาลจนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งครอบคลุมค่าเล่าเรียน ค่าอาหาร และค่าหอพักของโรงเรียนทั้งหมด เมื่อเรียนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ผู้อำนวยการโรงเรียนเห็นว่ามีควมเรียบร้อย และอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี จึงเสนอทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาและคุณครูท่านนี้ก็ตอบรับ พร้อมกับเสนอตัวมาช่วยเป็นครูพี่เลี้ยงในช่วงที่ว่างจากการศึกษา ด้วยเหตุนี้ทางโรงเรียนจึงได้จัดอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการตอบแทนน้ำใจกลับคืน เมื่อศึกษาจบระดับปริญญาตรีจึงเข้ารับบรรจุเป็นครูของโรงเรียนอย่างเป็นทางการ

ครูท่านนี้ เกิดในจังหวัดเชียงใหม่ท่ามกลางความเชื่อของบิดาคริสเตียน (คริสเตียน คือ คริสตชนผู้นับถือนิกายโปรเตสแตนต์) กับมารดาคริสตัง (คริสตัง คือ คริสตชนผู้นับถือนิกายคาทอลิก) ซึ่งครอบครัวก็เลือกที่จะให้เด็ก ๆ ในบ้านรับศีลล้างบาปเป็นคริสตัง เธอจึงเป็นคริสตังนออนที่มีความเชื่อมั่นคงอีกคนหนึ่งของโรงเรียนแห่งนี้ ตั้งแต่เด็กเธอได้รับการดูแลและบ่มเพาะความเชื่อความศรัทธาจากโรงเรียนของนักบวชหญิงมาโดยตลอดจนจบมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งเป็นระดับสูงสุดของโรงเรียนแห่งแรก ผู้อำนวยการเห็นว่ามีควมประพฤติดีและสนใจในศาสนาจึงเสนอทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนนี้ ซึ่งนับเป็นโรงเรียนแห่งที่สองที่ช่วยบ่มเพาะ คำว่า “กตัญญู อดทน” จึงถูกหลอมหล่อ ทอถักให้กลายเป็นตัวตนของคุณครูท่านนี้

“พ่อเป็นคริสเตียนแม่เป็นคริสตัง ลูก ๆ เข้าคริสตังค่ะ (หัวเราะ) หนูโตมาแล้วก็ได้เรียนคำสอนตั้งแต่เด็ก ๆ ค่ะ ได้ยินเรื่องราวของพระเยซูเจ้าตั้งแต่เด็ก ๆ เราก็เชื่อในคำนี้จริง ๆ ค่ะ ว่าพระเยซูเจ้าทรงรักเรา แล้วก็เสียดสพระองค์ สอนให้เรา มีความเชื่อ ให้เรารู้จักมีความอดทน ถึงจะลำบากหน่อยก็ให้เราอดทนเพื่ออนาคตของเราเองนะค่ะ ไม่ให้ย่อท้อต่อปัญหา แล้วหนูก็อยู่ในความดูแลของคณະนักบวชตั้งแต่เด็ก ๆ แล้วค่ะ ก่อนจะมาที่นี่ก็ไปอยู่กับคณະนักบวชมาเหมือนกันค่ะที่เชียงใหม่ ท่านเมตตาให้เรียนด้วยค่ะ เลยขอเป็นครูพี่เลี้ยง”

4.1.2 วิเคราะห์วิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง

ตารางที่ 4.1

วิเคราะห์วิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง

โครงเรื่องเส้นทางชีวิต ของครูผู้เล่าเรื่อง	ประสบการณ์ที่คล้ายกัน	ประสบการณ์ที่ต่างกัน
1. พื้นฐานทางความเชื่อ	- ครูคนที่ 1 เป็นคนที่เกิดและเติบโตในครอบครัวคาทอลิก บิดาเป็นครูคำสอน มารดาคุณแล้วดี ญาติพี่น้องเข้าบวชเป็นนักบวชในคาทอลิก ตนเองได้รับการศึกษาจากโรงเรียนคาทอลิก ตนเองเป็นคาทอลิก - ครูคนที่ 4 เป็นคนที่เกิดและเติบโตในครอบครัวคริสต์ มีบิดาเป็นคริสเตียน มารดาเป็นคริสต์ ตนเองเป็นคาทอลิก ได้รับการศึกษาจากโรงเรียนคาทอลิก	- ครูคนที่ 2 ผู้ที่เกิดและเติบโตขึ้นมาในครอบครัวที่มีความเชื่อด้านพุทธศาสนาอย่างยวดยิ่ง เป็นพุทธมามกะ เป็นโยมอุปัฏฐากคนสำคัญของวัดเรียนและเติบโตที่กรุงเทพฯ อยู่ในครอบครัวที่มีอันจะกิน - ครูคนที่ 3 เกิดและเติบโตในครอบครัวสามัญ เป็นเกษตรกร พอมีพอกิน มีวัดพุทธเรียงรายรอบบ้าน
2. คุณค่าที่ยึดโยงกับโรงเรียน	- ครูคนที่ 1 เป็นคริสต์ดั่งที่สืบทอดความเชื่อมาจากบรรพบุรุษ ทำงานรับใช้พระเป็นเจ้ามาในทุกวันนี้ บิดาเป็นครูสอนคำสอน มารดาคุณแล้วดี หลวงมิชชันนารีเติบโตอยู่ในครอบครัวที่มีความเชื่อกันคง ญาติพี่น้องของตนเองบวชเป็นนักบวช น้องสาวของบิดาและมารดาเป็นนักบวชเช่นเดียวกัน - ครูคนที่ 2 อยู่ในครอบครัวที่เป็นพุทธศาสนิกชนอันเคร่งครัด เป็นโยมอุปัฏฐากคนสำคัญของวัดในละแวกบ้าน การเข้าวัดทำบุญฟังธรรมกลายเป็นปกติวิสัยของชีวิตที่ปฏิบัติจนเป็นนิสัยของครูท่านนี้ ที่สำคัญคือไม่เคย	- ครูคนที่ 1 ทำงานกับโรงเรียนคาทอลิกเพราะถือว่าเป็นการรับใช้พระ - ครูคนที่ 2 ทำงานกับโรงเรียนนี้เพราะถือว่าเป็นกลไกสำคัญของโรงเรียน และความกตัญญูที่ตนยึดถือ - ครูคนที่ 3 ทำงานกับโรงเรียนนี้เพราะเป็นโรงเรียนแรกี่ทำงานและสภาพแวดล้อมตอบโจทย์ที่ตนต้องการ มีความเชื่อว่าอะไรบางอย่างทำให้เราต้องมาอยู่ที่นี่ - ครูคนที่ 4 ทำงานที่โรงเรียนนี้เพราะเป็นการทำงานเพื่อได้เรียนต่อและเป็นการตอบแทนกตัญญูต่อโรงเรียน

ตารางที่ 4.1

วิเคราะห์วิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง (ต่อ)

โครงเรื่องเส้นทางชีวิต ของครูผู้เล่าเรื่อง	ประสบการณ์ที่คล้ายกัน	ประสบการณ์ที่ต่างกัน
	เกี่ยวข้องกับคาทอลิกเลยแม้เพียง กระพิก แต่กลับเป็นผู้ที่มีความเชื่อทาง คาทอลิกอย่างยิ่งยวดเพียงเพราะคำว่า “กระแสเรียก” - ครูคนที่ 3 รักและสนใจในกีฬามา ตั้งแต่เด็ก เป้าหมายคือต้องการเป็นครู พละ เมื่อเป้าหมายชัดเจนแล้วได้ ทำงานตั้งแต่สมัครครั้งแรก จึงเกิดเป็น ความประทับใจ ถึงแม้ว่าตนเองจะ ห่างไกลกับโรงเรียนคาทอลิกอย่างมาก แต่ด้วยเหตุบังเอิญ “ดลบันดาล” ให้ มาทำงานที่โรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้ - ครูคนที่ 4 บิดาเป็นคริสเตียน มารดา เป็นคริสตัง ครอบครัวให้เด็ก ๆ รับผิดชอบ ล้างบาปเป็นคริสตัง เธอจึงเป็นคริสตัง ที่มีความเชื่อมั่นคง เธอได้รับการดูแล และบ่มเพาะความเชื่อความศรัทธา จากโรงเรียนของนักบวชหญิงมาโดย ตลอดตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนถึงทุก วันนี้ คำว่า “กตัญญู อดทน” จึงเป็นสิ่งที่ เธอยึดมั่นเสมอมา	

ตารางที่ 4.1

วิเคราะห์วิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง (ต่อ)

โครงเรื่องเส้นทางชีวิต ของครูผู้เล่าเรื่อง	ประสบการณ์ที่คล้ายกัน	ประสบการณ์ที่ต่างกัน
3. ระดับการศึกษา	- ครูคนที่ 2 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท - ครูคนที่ 3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี - ครูคนที่ 4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	- ครูคนที่ 1 สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา
4. หน้าที่รับผิดชอบในโรงเรียน	- ครูคนที่ 1 เป็นครูผู้สอนวิชาพระคัมภีร์ - ครูคนที่ 2 เป็นครูผู้สอนวิชาภาษาไทย - ครูคนที่ 3 เป็นครูผู้สอนวิชาพลศึกษา - ครูคนที่ 4 เป็นครูผู้สอนระดับอนุบาล	- ครูคนที่ 2 เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ - ครูคนที่ 3 เป็นหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน
5. ระยะเวลาที่อยู่โรงเรียน	- ครูคนที่ 1 อยู่มา 25 ปี - ครูคนที่ 2 อยู่มา 25 ปี - ครูคนที่ 3 อยู่มา 20 ปี - ครูคนที่ 4 อยู่มา 10 ปี	- ครูคนที่ 4 อยู่ที่โรงเรียนนี้ตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4
6. ระยะเวลาที่สัมผัสกับความเชื่อของคาทอลิก	- ครูคนที่ 1 เป็นคาทอลิกตั้งแต่เกิด จึงสัมผัสมา 60 ปี - ครูคนที่ 4 เป็นคาทอลิกตั้งแต่เกิด จึงสัมผัสมา 25 ปี	- ครูคนที่ 2 เป็นพุทธศาสนิกชน จึงสัมผัสในช่วงระยะเวลาทำงานมา 25 ปี - ครูคนที่ 3 เป็นพุทธศาสนิกชน จึงสัมผัสในช่วงระยะเวลาทำงานมา 20 ปี

จากผลการศึกษาประวัติความเป็นมาและวิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง พบว่าประวัติความเป็นมาและวิถีชีวิตของครูเหล่านี้มีบางช่วงบางตอนที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันแต่กลับมาอยู่ร่วมกันในชุมชนแห่งความเชื่อได้อย่างกลมเกลียวและกลมกลืน นั่นคือกลุ่มที่เป็นคาทอลิกและพุทธ

มามกะ ซึ่งต่างถูกปลูกฝังบ่มเพาะความเชื่อความศรัทธาตามแนวทางในศาสนาที่บรรพบุรุษนับถือตามกันมา แต่คลื่นแห่งโอกาสและกาลเวลากลับกวาดสาดซัดให้กลุ่มบุคคลอันเป็นปัจเจกได้มีช่วงจังหวะของชีวิตที่โคจรมาอยู่ในความเชื่อร่วมกัน อาจเป็น “ความบังเอิญตลบันดาล” หรือ “กระแสเรียก” ก็ตามแต่ที่ทำหน้าที่ขีดกำหนดให้ต้องมาอยู่ร่วมกันทำหน้าที่เป็นนายชุมพบาลผู้คอยดูแลเด็ก (นายชุมพบาล หมายถึง ผู้อภิบาลหรือผู้เลี้ยงแกะ เป็นผู้นำ ผู้เลี้ยงดู ผู้บำรุงรักษา ให้กำลังใจ แก้อภัยและปกป้องลูกแกะของตน ดังที่พระคริสตเจ้าทรงเป็นแบบอย่าง พระสงฆ์ นักบวช ครู พ่อแม่และผู้ใหญ่ที่ต้องดูแลผู้น้อยจึงเป็นนายชุมพบาลเช่นกัน) และผู้หว่านเมล็ดพันธุ์แห่งความเชื่อนับสิบปี

หากกล่าวถึงพื้นฐานความเชื่อนั้น จากข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยสามารถแบ่งครูผู้ให้ข้อมูลเป็น 2 กลุ่ม นั่นคือ กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วยครูคนที่ 1 กับครูคนที่ 4 เรียกว่า “กลุ่มคาทอลิก” และกลุ่มที่ 2 ประกอบด้วยครูคนที่ 2 กับครูคนที่ 3 เรียกว่า “กลุ่มพุทธมามกะ” โดยพื้นฐานความเชื่อแต่ปางเดิมของครูกลุ่มคาทอลิกนั้น คล้ายคลึงกันทั้งในสภาพความเป็นอยู่ สภาพสังคม และการปลูกฝังกล่อมเกลา ครูคนที่ 1 กับครูคนที่ 4 เกิดและเติบโตมาในชนบทภายใต้สภาพแวดล้อมที่ขัดสน คนในชุมชนได้รับการอุปถัมภ์และช่วยเหลือโดยองค์กรที่มาจากนามของศาสนาทั้งการศึกษาและสาธารณสุข ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จับต้องได้ การได้รับเข้าทำงานเป็นผู้ดูแลคณะมิชชันนารี การเป็นครูคำสอน การได้รับทุนการศึกษาและการให้ทำงานในองค์กรของศาสนายังเป็นเหมือนหมุดขนาดใหญ่ที่คอยตอกย้ำเตือนถึง “โอกาส” ที่มากกว่าของต่างศาสนิก กล่าวคือกลุ่มคาทอลิกเป็นผู้ที่ได้เข้ารับศีลล้างบาปจากพระสงฆ์ตั้งแต่เป็นทารกเมื่อเติบโตย่อมได้เรียนรู้พระคัมภีร์ผ่านการบอกเล่าของผู้ปกครองและบาทหลวงในวัดนั้น ๆ วัดคาทอลิกจะอยู่ใกล้ชุมชนเพื่อสะดวกต่อการร่วมพิธีบูชาขอบพระคุณ (มิสซา) ทั้งยังเพื่อให้ชาวบ้านและพระสงฆ์ได้ดูแลซึ่งกันและกันอีกด้วย ไม่เพียงเท่านั้น ครูคนที่ 1 ยังมีบิดาเป็นครูสอนคำสอน ที่ทำหน้าที่ประกาศข่าวดีเกี่ยวกับพระคริสต์ให้เด็ก ๆ ในหมู่บ้าน มีมารดาเป็นผู้ดูแลวัดและบาทหลวงมิชชันนารี กอปรกับญาติพี่น้องชายหญิง ที่เข้าร่วมกับนักบวชคณะต่าง ๆ ทั้งคณะนักบวชท้องถิ่นและคณะนักบวชสากล ตนเองจึงได้ซึมซับและมีความเชื่ออย่างแรงกล้าในศาสนา ประารถนาที่จะเข้าเป็นนักบวชด้วยเช่นกัน แต่ต้องลาออกจากคณะนักบวชก่อนที่จะถวายเป็นภิกษุด้วยการโลภิตจาง ตนเองจึงได้ช่วยงานที่โรงเรียนคาทอลิกตามคำเชิญของคุณพ่อเจ้าวัดในขณะนั้น และด้วยคำสอนที่บิดาของตนเองเคยบอกไว้ว่า “อย่าทิ้งวัดอย่าทิ้งพระ” ให้ช่วยวัด ช่วยพระเสมอ ครูคนที่ 1 จึงช่วยงานที่โรงเรียนคาทอลิกเสมอเมื่อมีการร้องขอจากบรรดานักบวช ในขณะที่ครูคนที่ 4 เติบโตมาในครอบครัวของคริสตชนเช่นกัน ต่างกันที่บิดาและมารดานับถือคนละนิกาย โดยบิดาเป็น คริสเตียน มารดาเป็นคริสตัง แต่ลูกหลานให้เป็นคริสตังตามมารดา ครอบครัวนี้อาศัยอยู่ในหมู่บ้าน คริสตชนบนดอยของจังหวัดเชียงใหม่ มีคณะนักบวชคาทอลิกมาดูแลทั้งด้านการศึกษาและสาธารณสุขเป็นประจำ ในวัยเด็กครูท่านนี้ได้เข้ารับทุนการศึกษาจากคณะนักบวชให้ไป

เรียนที่โรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่จนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จากนั้นก็ได้รับทุนจาก คณะนักบวชเดิมเพื่อศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่โรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่งในจังหวัด ลพบุรี นั้นเท่ากับว่า ตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 จนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 คุณครูท่านนี้ได้รับการอบรม ดูแล บ่มเพาะโดยคณะนักบวชคณะนี้มาโดยตลอด และในช่วงมัธยมศึกษาครูท่านนี้ยังเคยปรารภว่าที่ จะเข้าบวชเป็นนักบวชหญิงของคณะนักบวชนี้ ต่อมายังได้รับทุนเต็มจำนวนเพื่อศึกษาต่อระดับ ปริญญาตรีจากคณะนักบวชนี้อีกด้วย เหล่านี้จึงเป็นการย้ำเตือนถึง “บุญคุณ” ที่คณะนักบวชคาทอลิก มีต่อตนเอง แม้ว่าการอยู่โรงเรียนประจำในฐานะของนักเรียนทุนจะมีความยากมากกว่านักเรียน ประจำอื่นพอควร เช่นการต้องมีเวรเพื่อร่วมกิจกรรมของนักบวช ทั้งการร่วมพิธีบูชาขอบพระคุณ (มิสซา) ในทุกเช้าเวลา 05.00 น. การเข้าร่วมทำวัตรเย็น การเรียน คำสอนของนักเรียนทุน การเข้า สอนเพื่อดูแลแปลงเกษตร การเป็นผู้ช่วยมิสซา การดูแลและจัดพระแท่น หรือกระทั่งการดูแลสวน ดอกไม้รอบวัดน้อย (chapel) “การอดทนเพื่ออนาคตไม่ย่อท้อต่อปัญหา” จึงเป็นที่พึงที่ดีที่สุดในวัย เยาว์ สำหรับความเชื่อดั้งเดิมของกลุ่มพุทธมามกะ ครูคนที่ 2 กับครูคนที่ 3 นั้นมีความคล้ายกัน ในแง่ ของความเชื่อและการบ่มเพาะปลูกฝังค่านิยมของ “คนดี” เพราะทั้งสองท่านต่างก็เป็นพุทธศาสนิกชน ด้วยกันทั้งคู่ จะผิดกันก็เพียงความเคร่งครัดในวัตรปฏิบัติเท่านั้น โดยครูคนที่ 2 เติบโตในครอบครัวที่ ปวารณาตนเป็นโยมอุปฐากคนสำคัญของวัดเป็นพุทธมามกะที่เคร่งครัด เข้าวัดทำบุญฟังธรรมเป็น ปกติวิสัย อาจเรียกได้ว่าเป็นครอบครัวที่จริงจังในวัตรปฏิบัติก็ย่อมได้ รับการปลูกฝังเรื่องความเมตตา และการกตัญญูรู้คุณมาแต่เยาว์จนเติบโตใหญ่ ครั้นเมื่อได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บริหารโรงเรียน จึงเกิดความคิดถึงการตอบแทนคุณด้วยการทุ่มเทสุดกำลังเพื่อแทนคุณ เช่นเดียวกับครูคนที่ 3 ผู้เป็น พุทธศาสนิกชนแต่อาจไม่มีความเคร่งครัดมากนัก เน้นความสะดวกในการเข้าวัดทำบุญตามโอกาสที่ อำนาจ กล่อมเกลี้ยงเลี้ยงดูจากแบบอย่างของบิดามารดา มุ่งเน้นที่ความสบายใจและความรักใน ครอบครัว พี่น้องรักใคร่ช่วยเหลือกันและกัน แม้ว่าคุณครูกลุ่มที่ 2 จะเป็นพุทธมามกะ แต่ทั้งสองท่าน ต่างก็รู้สึกในทำนองเดียวกันว่า บางสิ่งบางอย่างได้จัดสรรให้ตนเองได้โคจรมาทำงานในโรงเรียนแห่งนี้ เป็นที่แรกเหมือนกัน แต่อาจเรียกด้วยคำที่ต่างกัน ครูคนที่ 2 เรียกว่า “กระแสเรียก” ในขณะที่ครูคน ที่ 3 เรียกว่า “บังเอิญ ดลบันดาล” แล้วสิ่งใดที่ทำหน้าที่สร้าง “กระแสเรียก และ ดลบันดาล” ให้ครู ทั้งสอง ได้โคจรมาทำงานร่วมกันกว่า 20 ปี

จากพื้นฐานความเชื่อดังกล่าว อาจมองได้ว่าความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนของครูที่ มีพื้นฐานเป็นคริสตชนเกิดจากการอบรมบ่มเพาะจากครอบครัวเป็นฐานสำคัญ โดยให้ความสำคัญอยู่ ที่การเป็นผู้รับใช้พระเป็นเจ้าโดยผ่านทางกิจการต่าง ๆ ที่ผู้ใหญ่อันหมายถึงนักบวชและผู้ปกครองเป็น ผู้มอบหมายให้ อย่างซื่อตรงและไม่ตั้งคำถาม ในขณะที่ครูที่มีพื้นฐานมาจากพุทธศาสนิกชนเชื่อเรื่อง บุญคุณ กตัญญู และการถูกลิขิตจากอำนาจเหนือธรรมชาติ จากการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยยังเห็นเค้าลาง

ของความเชื่อในการนับถือบรรพบุรุษที่ผุดเผยออกมาจากผู้อาวุโสในครอบครัวประปราย ทั้งสืบทอดการแต่งกาย เครื่องประดับ หรือการบูชาธรรมชาติในวาระต่าง ๆ การศึกษาถึงวาระการเปลี่ยนผ่านจากศาสนาดั้งเดิมมาเป็นศาสนาหลักก็นับเป็นอีกแง่มุมที่น่าสนใจใคร่รู้ใญ่มีใช้น้อย แต่ในงานวิจัยชุดนี้ประเด็นของคุณครูกลุ่มพุทธมามกะซึ่งเดิมที่คุณครูในกลุ่มนี้ไม่เคยมีความเชื่อมโยงทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือความเกี่ยวข้องประการใดกับความเชื่อของคาทอลิกมาก่อน ครั้นมาทำงานที่โรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้กลับมีความเชื่อเรื่องการเป็นผู้รับใช้ของพระเป็นเจ้า และคำว่า “รัก” ก็เหมือนซึมลึกเข้าไปในเจตนารมณ์หลอมรวมเป็นจิตตารมณ์ “รักและรับใช้” ดังนั้นกระบวนการใดที่องค์กรนี้ได้ใช้เพื่อบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์แห่งความเชื่อ และปลูกถ่ายจิตตารมณ์ “รักและรับใช้” ให้เกิดกับครูของโรงเรียน นี่จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจยิ่งว่าแบบแผนใดที่ใช้เป็นกระบวนการในการสร้างบุคคลที่มีจิตตารมณ์ “รักและรับใช้”

4.2 อพยพ (exodus): การก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน และการรับรู้ถึงความรู้สึกละเอียดที่เปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่ปกติเกิดขึ้นตลอดเวลาทุกสิ่ง ขึ้นอยู่กับเราว่าปรับตัวได้มากน้อยเพียงใด การเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไป คือความเป็นอนิจจังของสังคม มนุษย์ก็เช่นกัน การเปลี่ยนแปลงจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ มีการโยกย้ายจากบ้านสู่สถานการศึกษา จากสถานศึกษาสู่สถานที่ทำงาน หรือกระทั่งความเชื่อความศรัทธาที่เคยมีก็เปลี่ยนแปลงไปตามคุณค่าและค่านิยมที่ยึดถือในขณะนั้น หากมีความใกล้ชิดและระยะเวลาที่ได้สัมผัสยาวนาน หรือความเชื่อใหม่สอดคล้องกับความเชื่อเดิม เหล่านี้ก็จะยิ่งทำให้ความเชื่อนั้นทรงพลังอย่างยอดเยี่ยม ดังนั้นในส่วนนี้จึงประกอบด้วยเหตุการณ์และรายละเอียดแห่งชีวิตที่เป็นมูลฐานของการก้าวเข้าสู่ความเชื่อที่ก่อเกิดเป็นจิตตารมณ์ “รักและรับใช้” จึงทำการสอบสวนทวนความเพื่อให้พบกับจุดเปลี่ยนอันเบาบางที่แสนประหลาดดังนี้

4.2.1 ก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน

คุณครูผู้เล่าเรื่องทั้ง 4 คน ต่างวัฒนธรรม ต่างความเชื่อ ต่างถิ่นที่อยู่ ทว่ามาทำงานในโรงเรียนเดียวกัน สิ่งใดที่เป็นมูลเหตุของการก้าวเข้าสู่รั้วเดียวกัน ทั้งที่โรงเรียนแห่งนี้ตั้งอยู่กลางป่ากลางเขา รายล้อมด้วยแปลงมันสำปะหลังและป่าละเมาะ ที่สำคัญคุณครูผู้เล่าเรื่องเหล่านี้ไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานมาโดยตลอด ส่วนจะตลอดไปหรือไม่นั้น อาจต้องใช้เวลาเป็นเครื่องพิสูจน์

ครูคนที่ 1

ครูท่านนี้เป็นสัตบุรุษวัดอัครเทวดาคาเบรียล (บ้านสันติสุข) วิเชียรบุรี เดิมทำงานเป็นครูในโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่งในเขตวิเชียรบุรีอยู่แล้วร่วมกับสามี แต่ด้วยความบนอบบนอบนุ่มต่อ

นักบวชตามที่ได้รับการปลูกฝังมาแต่เยาว์ เมื่อมีโรงเรียนคาทอลิกมาตั้งใหม่ ย่อมต้องสร้างวัดคาทอลิก มาคู่กันเสมอ เพื่อใช้ในการประกอบศาสนกิจและเป็นที่อยู่พระสงฆ์ของสังฆมณฑลเพื่อดูแลอภิบาล เหล่าสัตบุรุษเป็นนายชุมพาบาลผู้ดูแลลูกแกะของพระเจ้า โดยวัดและโรงเรียนที่ตั้งใหม่นี้อยู่ในที่ ห่างไกลและไม่มีชุมชนคาทอลิกในละแวกนั้นคอยช่วยเหลือดูแล เจ้าอาวาสวัดอัครเทวดาคาเบรียล (บ้านสันติสุข) วิเชียรบุรี ที่รู้จักสนิทสนมกับเจ้าอาวาสวัดมาแตร์เดอี อัสสัมชัญ ที่เพิ่งสร้างเสร็จ จึง ประรณจะช่วยเหลือ โดยการแนะนำให้ครอบครัวของครูคนที่ 1 ได้ไปคอยช่วยเหลือทั้งดูแลวัดและ โรงเรียนที่เพิ่งก่อตั้ง ซึ่งครูท่านนี้และครอบครัวก็ตอบรับคำขอของพระสงฆ์ด้วยน้ำใจอันดี เพราะความ เชื่อที่ว่า “การรับใช้เพื่อนมนุษย์เป็นการรับใช้พระเจ้า” ดังนั้น ครูท่านนี้จึงได้ก้าวเข้าสู่รั้วแห่งนี้ ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2541 อันเป็นปีแรกของการเปิดทำการเรียนการสอน และอยู่ช่วยงานโรงเรียนมา จนถึงปัจจุบัน”

“พี่เป็นครูตั้งแต่ปี 2528 ค่ะ อันดับแรกก็ทำบัญชี พี่จบบัญชี-ฝรั่งเศส ทำบัญชี ที่โรงเรียนคาทอลิก แล้วก็สอนมาตลอดเลยนะ ตั้งแต่ระดับประถม สมัยนั้นมี 900 กว่า คน อนุบาลถึง ป.6 แล้วตอนเริ่มสอนปีแรกเลย เขาให้สอนอนุบาล อนุบาล 1 อนุบาล 2 อนุบาล 3 ปีละชั้น แล้วก็สอนภาษาอังกฤษ ป. 1 ป.2 ป.3 ป.4 และมาถาวร ป.5 ป.6 คือสอนวิชาภาษาไทย จนถึงปี 2541 ก็มาอยู่ที่นี่ตั้งแต่ถ้าจำไม่ผิด 28 มีนา นะคะ มาเริ่ม สอนซัมเมอร์ ที่นี่ยังมีคนแรกเขาให้สอนภาษาอังกฤษนะ อยู่ที่นี่ปี 41 จนถึงปัจจุบัน ครอบครัวก็เป็นครูที่นี่หมด”

ครูคนที่ 2

ครูท่านนี้เกิดและเติบโตในกรุงเทพฯ ศึกษาในระดับประถมศึกษาใกล้บ้าน ระดับปริญญา ตรีที่หาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เมื่อเรียนจบรับปริญญา ก็กลับบ้านเพื่อพักผ่อนก่อนจะเริ่มหางาน ด้วย ความเป็นที่รักของทุกคนในครอบครัว มีคนคอยหวังตั้งแต่เด็กถูกประคบประหงมมาตลอด จึงไม่มี ความคิดว่าจะทำงานในเขตภูธรเลยสักครั้ง แต่ด้วยเหตุบังเอิญ ที่ครูท่านนี้เรียกว่า “กระแสเรียก” ทำให้การมาเยี่ยมคุณยายที่อำเภอหนองโดน จังหวัดสระบุรี กลายเป็นมาสมัครงานที่โรงเรียน “ฝรั่ง” แห่งนี้แทน เมื่อเข้ามาทำงานในโรงเรียนนี้ก็ไม่ทำการยื่นเรื่องเข้าบรรจุแต่งตั้งในระบบของสำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน เพราะเคยเห็นครูท่านอื่นถูกผู้บริหารตำหนิ ตนจึงไม่ต้องการ ที่จะประสบเหตุเช่นเดียวกันนั้น แต่ด้วยคำขอของผู้บริหารที่ให้อยู่ช่วยท่าน ช่วยโรงเรียน เพราะท่าน ไม่มีใคร จึงเสมือนพันธะสัญญาอันศักดิ์สิทธิ์ที่ตนเองไม่เคยล่วงละเมิดอีกเลย ประกอบกับผู้บริหารทุก ท่านที่ผ่านมาได้เคยช่วยเหลือเกื้อกูลทั้งด้านกำลังเงินและกำลังใจ ในตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมา จึง กลายเป็นเหตุใหญ่ที่ตอกย้ำและยึดตรึงให้ “ความกตัญญู” ผูกติดอยู่สำนึกของครูท่านนี้และกลายเป็น มุมมองที่ให้มองว่า ตนมีคุณค่ามีความสำคัญต่อโรงเรียน นับว่าคุณค่าชุดนี้ทรงพลังอย่างยิ่งเพราะ

สามารถสร้างจากครูคนหนึ่งในโรงเรียนให้กลายเป็นกลจักรแกนกลางที่สำคัญของโรงเรียน คิดเพียงว่า หากตนเองไม่อยู่ แล้วหน้าที่ที่ทำอยู่ ใครจะสามารถรับแทนได้ โรงเรียนที่ตนเคยรับฝากไว้จะเดินไปในทิศทางใด พันธะที่เรียกว่า “คุณค่า” นี้ถูกสร้างขึ้นโดยใครจึงทรงพลังจนนำหวาดหวั่นเช่นนี้ ที่สำคัญยังพบอีกว่า ในทุกเทศกาลของคาทอลิกที่มีกำหนดให้ร่วมพิธีบูชาขอบพระคุณ (มิสซา) ที่วัด ครูท่านนี้จะเข้าร่วม ศาสนพิธีเสมอ นั่นก็เท่ากับว่าครูท่านนี้เข้าวัดมากกว่าคาทอลิกบางรายด้วยซ้ำไป และครูท่านนี้ ยังพิจารณาตนเป็น “พุทธิก” เพื่อประกาศว่าตนเองเชื่อในพระพุทธศาสนาอันเป็นศาสนาที่ครอบคลุมที่นับถือปฏิบัติ และยึดถือในคำสอนของคาทอลิก เชื่อในแม่พระหรือพระนางมารี เชื่อในนักบุญทั้งหลาย และเชื่อในพระคริสต์ เห็นได้จากการสนทนาช่วงหนึ่งระหว่างผู้อำนวยการกับครูท่านนี้ว่าอยากเป็นนักบวชหญิงอารามคาร์แมล ทว่าติดเพียงไม่อาจเปลี่ยนศาสนาได้ตามใจตนเอง การเปลี่ยนผ่านจากพุทธมาเป็นพุทธิกใช้เวลายาวนานตลอดช่วงอายุการทำงานแต่กลับมีจุดเริ่มจากความบังเอิญที่เรียกว่า “กระแสเรียก”

“พี่ก็คือเริ่มทำงานตั้งแต่ 19 ตุลา 2541 ถึงปัจจุบัน สาเหตุที่มาหรือ ถ้าตามศาสนาคริสต์เขาเรียก กระแสเรียก เพราะว่าจริงๆ แล้วเป็นคนกรุงเทพไม่ควรจะมาอยู่ที่ท่าเลบ้านนอกขนาดนี้ แต่ว่าตอนที่เรียนจบมาเนี่ยคือยังไม่ได้หางานทำ มาเยี่ยมยายที่อำเภอหนองโดนจังหวัดสระบุรีเนี่ย แล้วก็แม่เขาคูกับป้าว่าเนี่ยเรียนจบแล้วยังไม่ได้หางานทำเลย ป้าก็เลยบอกมาสมัครนี่สิ เขามีโรงเรียนฝรั่งเปิดอยู่เนี่ย ก็เลยมาสมัครดู พอติดตอนนั้น แพนลูกพี่ลูกน้องกันก็ทำงานที่นี่ ก็เลยมาสมัคร แล้วก็ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา จนตอนนี้ก็อยู่ยาว จะไปหลายรอบแล้วก็ไม่ได้พักที ครั้งแรกที่จะออกเลยนะก็คือไม่ยื่นเรื่องบรรจุตั้งแต่ปี 41 คือเข้า 19 ตุลา 41 ไม่อยากอยู่เพราะว่าเห็นคนนั้นก็โดนดูคนนี้ก็โดนดู ก็เลยมีความรู้สึกว่ายี้เราคงอยู่ไม่ได้แล้ว ก็เลยไม่ลงไม่ส่งเลขบรรจุ จนกระทั่งผู้บริหารสมัยนั้นก็เดินมาหาที่ห้องสมุดตอนนั้นทำงานอยู่ตอนประมาณ 5-6 โมงเย็นตอนประมาณเนี่ยแหละ แกก็บอกว่าอยู่ช่วยท่านก่อนนะท่านไม่มีใคร ก็อยู่จนมาถึงทุกวันเนี่ย มันรักที่นี่มันมันเลยเหมือนกับเป็นห่วงอะ คือเหมือนกับว่าถ้าเราไปแล้วโรงเรียนจะอยู่ได้ไหมอะไรเงี้ย ผู้บริหารแต่ละคนเนี่ยเวลาที่พี่เดือดร้อนหรืออะไรก็แล้วแต่เขาจะช่วยเหลือเสมอ ก็เลยทำให้เราแบบไม่อยากจะทิ้งโรงเรียนไป เหมือนกับเขาเรียก เนรคุณ อะว่าง่ายๆ เราศรัทธาในแม่พระ เราศรัทธาในผู้บริหาร มันก็เลยทำให้เรามีแนวโน้มถึงคำว่าพุทธิก แต่ก่อนตอนเป็นครูสาว ๆ อะ เวลาที่บ้านมารับกลับบ้านเนี่ยนั่งรถกลับกรุงเทพ ก็จะมีร้องเพลงแม่พระไปตลอดทางอะ จน (หัวเราะ) ที่บ้านบอกว่าไปบวชเลยไหม ตอนที่จะลาออกตอนนั้นก็คือไปดูไฟที่เป็นการดูดวงผ่านไฟทำยังไงก็ไม่สามารถถอดไฟออกได้ ก็คือถ้าไม่ไปสายงานอื่นก็คือขอย้ายกลับเข้ากรุงเทพในโรงเรียนในเครือเดียวกัน พี่ก็บอก

ว่าขอให้ย้ายให้กลับไปอยู่โรงเรียนในสังกัดเดียวกัน เขาก็บอกว่าผู้หญิงองค์ใหญ่อะยอม ยอมให้ไปแล้วแต่จะไปหรือไม่ไป”

ครูคนที่ 3

คุณครูท่านนี้พื้นเพเป็นคนจังหวัดลพบุรี ชื่นชอบและสนใจกีฬามาตั้งแต่วัยเด็ก จากความประทับใจที่มีต่อครูที่สอนพลศึกษาประถมจึงได้เริ่มฝึกฝนกีฬานานาชนิดมาโดยตลอด เริ่มต้นจากฟุตซอลเลย์บอล โดยดูจากที่ครูสอนเพื่อนแต่ตนเองกลับทำได้จึงได้รับคำชื่นชมจากครูแล้วให้ช่วยสอนเพื่อนที่ยังเล่นไม่เป็น เมื่อครูเห็นว่ามีความจริงจังชวนเข้าร่วมทีมกีฬาของโรงเรียน ฉะนั้นในช่วงพักกลางวันจะพบเห็นเด็กผู้หญิงตัวเล็กตัดผมสั้น วิ่งอยู่กลางสนามฟุตบอลร่วมกับเด็กชายคนอื่นในโรงเรียนเสมอ ฝึกร่างกาย ฝึกทักษะและระเบียบวินัย จึงเกิดภาพจำและต้องการเป็นครูพลศึกษาที่อุทิศตน เช่นเดียวกับครูท่านนั้นในอดีต จึงเข้าศึกษาที่วิทยาลัยพลศึกษาจังหวัดอ่างทอง ซึ่งมีให้เลือก 2 สาขา คือวิทยาศาสตร์บัณฑิต และศึกษาศาสตร์บัณฑิต ด้วยความมุ่งมั่นจึงได้เลือกศึกษาศาสตร์บัณฑิตเพื่อจะได้เป็นครูตามที่วาดหวังไว้ เมื่อสำเร็จการศึกษาจึงทดลองสมัครงานในเมืองหลวงอยู่ระยะหนึ่งแต่ไม่ประสบผล จึงกลับบ้านที่ลพบุรีแล้ววางแผน ในการไปสมัครงานที่โรงงานแปรรูปไก่สดแช่แข็งในจังหวัดเดียวกันแต่ “ด้วยเหตุบังเอิญ ดลบันดาล” ก่อนจะสมัครงานโรงงานนั้น ผู้ใหญ่ท่านหนึ่งที่รู้จักและเคารพกันได้นแนะนำว่า มีโรงเรียนฝรั่งมาเปิด สนใจหรือไม่ ด้วยความต้องการดั้งเดิมในการเป็นครู จึงได้ตัดสินใจที่จะมาสมัครเป็นครูในทันที จึงมีภาพลักษณ์ที่ออกจะพิกลอยู่บ้างในการสมัครเป็นครูนั้น คือเสื้อยืด กางเกงวอร์ม รองเท้าแตะ แต่ในขณะที่เดินเข้ามาในโรงเรียน ตนเองกลับได้สัมผัสกับบรรยากาศของการเรียนการสอนที่สงบ เรียบร้อย ครูและนักเรียนตั้งใจทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ไม่มีวิ่งเล่นเสียงดัง อยู่ในบรรยากาศของการเรียนที่มีระเบียบ บรรยากาศเหล่านี้ได้สัมผัสกับความรู้สึกเดิมครั้งยังเยาว์ เกิดเป็นความรู้สึกที่พิเศษ การสอนครั้งแรกมักเกิดความผิดพลาดได้ง่าย ครูท่านนี้ก็เช่นเดียวกันขณะที่กำลังเดินนำแถวนักเรียนขึ้นอาคารเรียน ได้มีนักเรียนทำรองเท้าหลุดมือเกิดเสียงดังขึ้น เป็นเหตุให้ครูถูกผู้บริหารเรียกตำหนิและคาดโทษ ทิฐิमानะความรู้สึกต้องการเอาชนะจึงเกิดขึ้น แล้วเริ่มปรับปรุงเพื่อพิสูจน์ตนเอง กระทั่งวันหนึ่งได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารที่เคยตำหนิ ส่งผลให้ “หัวใจพองโต” เติมเต็มความรู้สึกที่หม่นหมองในอดีต กลายเป็นความเชื่อและยึดมั่นว่าระเบียบ วินัย ความเงียบและเรียบร้อยคือสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นอดีต ความพลาดอีกประการที่เป็นชนวนในการเปลี่ยนมุมมองที่มีต่อความเชื่ออันนี้คือพิธีกรรมทางศาสนาที่มากมายตลอดทั้งปี ด้วยการเป็นครูพุทธที่ไม่เข้าใจในขนบปฏิบัติของพิธีกรรมคาทอลิก จึงขาดกิริยาที่สำรวม ในการร่วมพิธี จึงถูกตำหนิจากครูรุ่นพี่ว่าต้องสำรวมและสงบเพื่อรับพระพร ความเชื่อความศรัทธาจึงถูกซึมซับสะสมเรื่อยมา รู้สึกว่าตนเองถูกดลบันดาลให้มาที่นี่ มาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้

“ปี 46 เรียนจบนั้นแหละ ก็เที่ยวท่องอยู่กรุงเทพประมาณ 2 เดือนดูแล้วเออ ดูแล้วจะไม่ได้ที่กรุงเทพหรอกก็เลยกลับบ้าน เขาเรียกว่าอะไรจับพลัดจับผลู บังเอิญดลบันดาล คือ ผู้ใหญ่คนหนึ่ง เป็นครูเป็นอาจารย์เป็นอะไรอย่างเงี้ย เขาแนะนำมา เขารู้จักเอ่อคนที่โรงงานผลิตชิ้นส่วนไก่ที่หนึ่งที่อยู่ใกล้ ๆ โรงเรียนเราอะ ตอนนั้นเขาก็เหมือนประมาณว่าเออ ด้วยความที่เขารู้เห็นว่าเราจบครุมา เลยบอกว่าเลย จากโรงงานไปหน่อยเนี่ยมีโรงเรียน โรงเรียนฝรั่งโรงเรียนหนึ่ง เราก็โรงเรียนอะไรวะ โรงเรียนฝรั่ง เออมาสมัครไหม เอ้าก็เราจบมาอยู่แล้วเราไม่ได้เตรียมตัว ทางเก่งวอร์ม รองเท้า เราก็รองแตะเสื้อยืดธรรมดาจริง ๆ วันนั้นอะ จริง ๆ เพราะเรามาแบบไม่ได้ ไม่ได้ตั้งใจอะ มาแบบไม่ได้ตั้งใจจะมาก็มา ก็มาเข้าทางนี้เนาะจำได้ก็เดินตรงกลางบรรยากาศเงียบ ก็เดินเข้ามาผ่ากลางมาเลย มองสองข้างว่าทำไมบรรยากาศมันเงียบมันแบบ เด็กเรียนนะ ได้อินเสียงครูสอนแต่บรรยากาศมันเงียบ มันแบบโรงเรียนอะไรวะ เราก็มองตรงกลางแล้วมันแบบมันด้วยอะไรก็ไม่รู้เนาะ มัน มัน มัน มันเวลาเดินเข้ามามันเหมือนมีความรู้สึกแบบแปลก ๆ เนาะ แต่มาด้วยแบบแต่งตัวไม่ได้สุภาพอะ แต่เมื่อก่อนมันสง่า เดินเข้ามาแล้วมันแบบมันมองแล้วแบบหุ้ยมันมีโรงเรียนแบบนี้ อยู่ใน อยู่ในจังหวัดอย่างงี้ อยู่ในที่อย่างงี้ด้วยหรือวะไม่เคยรู้ (หัวเราะ) ก็เดินมาเขียนใบสมัครแล้วพอเข้ามาปั๊บทุกอย่างแบบคือจริง ๆ บ้าน ๆ อย่างเราเอาตรง ๆ บ้าน ๆ อย่างเราไม่เคยเห็นอะ พอมาเขียนใบสมัครได้สักแป๊บหนึ่งก็ เออก็จังหวัดที่เขาที่โทรไปเรียกสองสามวันแล้วก็เออ ออ นู่นนี่นั่นอะเออ ก็มาผมลั่น ลั่นผู้ขายบอยมาเลย มาเจอผู้บริหาร วันแรกเขาก็ไม่ได้พูดอะไรมากมาย ด้วยความที่เขาเห็นภาพลักษณ์เราแบบเนี่ยเขาก็จะจับใจล์ มันเรียกมาแล้วนี่จะให้ทำงีนี้ออกใหม่ แต่พี่ว่าหนึ่งที่เขาเรียกเพราะสถาบันเราเรียนอยู่พออย่างทองแต่เราไม่ได้จบอย่างทอง เขาทำโครงการร่วมกับสองสถาบัน วุฒิวท.บ. กับ กศ.บ. อ่าแต่ปีพี่เนี่ยเป็นปีแรกที่เขาเปิด กศ.บ. พี่ก็เลือกเรียนอันนี้ เออนั่นแหละก็เลยได้จบของสถาบันนี้มานานก็ติดตัวเรา ตั้งแต่เด็ก ๆ ด้วยความที่เรา เขาเรียกว่าอะไรวะมันเป็นพรสวรรค์หรือมีทักษะดี คือเล่นกีฬาอะไรก็ไม่ต้องเรียนเห็นเขาเล่นก็เล่นเป็น เป็นหมดไม่ได้เก่ง เราก็มีครูที่สอนแหละที่สมัยประถม สอนกีฬาวอลเลย์ตั้งแต่เด็ก ๆ อะ สอนวอลเลย์ตั้งแต่เด็ก ๆ สอนประถมอะ คือเหมือนเขาดึงให้เราเป็นนักกีฬาเราก็เลย เออเราก็เลยมีความรู้สึกว่ายากเป็นครูพอ พี่ยังจำเขาได้นะไม่เคยลืมเลย เหมือนเรามองเขาเป็นภาพจำที่มันดีเขาดึงเรามาคือนักกีฬาเหมือนเขาเห็นทักษะ นี่โอ้โห้เหมือนเด็กผู้ชายคนหนึ่ง พอกลางวันปั๊บก็ไปเตะบอลกับเขา ตอนทำงานโอกาสก็วิ่งเข้ามาหา แต่ด้วยอะไรก็ไม่รู้ที่มันดลบันดาลใจให้เรา คือนิสัยพี่มันเป็นคนโง่อย่างหนึ่ง คือเวลาเราทำงานอยู่ที่ไหนกับใคร

ต่อให้ไม่ใช่ที่นี่ ถ้าพี่ทำงานแถวบ้านนะสมมติเป็นโรงเรียนเล็ก ๆ แถวบ้าน แต่พี่รัก พี่ก็ถามว่าทำไมถึงรักที่นี่ มันไม่ได้เริ่มต้นจากการรักที่นี่ มันอาจจะเริ่มต้นจากการรักในอาชีพก่อน พอเราเริ่มรักในเรื่องของการที่จะเป็นครูอย่างนี้ จริงๆพี่ว่าทุกสิ่งทุกอย่างเนี่ย มันเริ่มต้นจากความรัก แต่ด้วยความที่เราทำงานอะไรอย่างนี้ พี่สูจนด้วยการทำงาน พี่สูจนด้วยการสอน วันหนึ่งผู้บริหารมาชมพี่ผ่านหัวหน้าหมวด ชมมานิดเดียวเราก็ก๊แบบอู้ อู้ ใจฟู (หัวเราะ) เราก็มีความรู้สึกที่ว่า ประสบความสำเร็จแล้วว๊วย ทั้ง ๆ ที่ตอนแรกก็เกือบอยู่ไม่ได้ โหย เมื่อก่อนพี่โดนเขาเรียกมาด่าจะเอาพี่ออก พี่พาเด็กเดินบันไดนี้แหละ เดินไปแล้วตอนนั้นก็ไม่แบบเป๊ะ เรายังคุมชั้นไม่ได้ เรายังไม่ได้เหมือนปัจจุบันนี้ไงมันก็มีเสียงบ้างเล็กน้อย ทำร้องเท้าตก เขาก็กวักมือเรียก (สรรพนามแทนตัวนักบวช) จะไม่เอาเธอแล้วนะ อ้าย เหมือนฟ้าผ่าเลยนะ แล้วนึกหน้าแกออกใหม่หน้าสระอิกอ๊ะ อิกอย่าง เมื่อก่อนพี่ไม่รู้เรื่องอะไรเกี่ยวกับอะไรอย่างเงี้ย ตอนเขามีกิจกรรมแหละ พี่ไม่รู้เลยว่ามันสำคัญยังไง พี่หัวเราะคิกคักเล่น จนพี่คนหนึ่ง หันมาคุยพี่ตอนนั้นพี่เป็นครูใหม่ เขาก็บอกต้องสำรวมนะ เมื่อก่อนพี่ก็เหมือนเด็กคนหนึ่ง ที่แบบมีเล่นบ้างอะไรบ้างตามปกติ นึกออกไหม จนพี่เขาแบบหันมาคุยพี่อะไรอย่างเงี้ย จนพี่แบบเออหะฮะ รู้สึกตัวแล้วก็แบบ แต่ก็ยังไม่คิดอะไรนะปีแรก ๆ จนปีหลัง ๆ เห็นพิธีการ เราเริ่มเขาเรียกว่าไร ซิมซับหรือ เขาเรียกว่าอะไรนะ มันเกิดความเชื่อขึ้นเรื่อย ๆ เออพี่ถึงบอกว่ามันมีผล ถามว่าพี่ยังคงนับถือศาสนาพุทธอยู่ไหม ก็นับถือศาสนาพุทธนะ แต่พี่ไม่ค่อยเข้าวัดพี่หันกลับมาเชื่อ คริสต์ศา กับ ศาสนาคริสต์ เวลาที่มีกิจกรรมมีพิธีกรรมอะไร ถ้าเราตั้งใจดูจริง ๆ ตั้งใจฟัง หรือตั้งใจร้องเพลง ตั้งใจน้ำตาจะไหล ด้วยความรู้สึกเขาเรียกว่าไร มันรู้สึกข้างในอะ นึกออกไหม บางที พอฟังอะไรร้องเพลงตามหรืออะไรมันรู้สึก แล้วยิ่งถ้าเป็นแบบพิธีที่แบบเจี๊ยบ ๆ สง่า ๆ หรืออะไรน้ำตาพี่ก็จะไหล”

ครูคนที่ 4

คุณครูท่านนี้พื้นเพอยู่ในอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก เป็นกลุ่มชาติพันธุ์ ที่เรียกตนเองว่า “ปาเกอะญอ” ตั้งรกรากมาในถิ่นนี้มาช้านาน นับถือผีมาแต่ครั้งบรรพบุรุษทั้งผีบ้านและผีเรือน มีการเช่นสรวงดวงวิญญาณหรือเลี้ยงผีทุกปีเพื่อผลผลิตทางการเกษตรที่ดีและขอขมาหากทำผิดในสิ่งต่าง ๆ เมื่อประสบกับภาวะเจ็บป่วยหรือมีเรื่องทุกข์ร้อน ที่พึ่งเพียงหนึ่งเดียวของหมู่บ้านนั่นก็คือ หมอผี “ฮือไซ” ซึ่งเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณทำหน้าที่สื่อสารกับอำนาจเหนือธรรมชาติเพื่อคลายทุกข์ของชาวบ้าน แต่บ่อยครั้งที่ “แฆะ” หรือผีเรือนผู้เป็นผีปู่ ย่า ตา ยาย ต้องการหมูต้องการไก่ จึงบันดาลให้เกิดเหตุร้ายขึ้นกับครอบครัว ต้องเชือดไก่เชือดหมู เพื่อเช่นสรวงดวงวิญญาณเหล่านี้ และเนื้อสัตว์ที่ได้ก็ห้ามแจกจ่าย ต้องกินภายในครอบครัวเท่านั้น ชาวบ้านที่ทนกับการสูญเสียสัตว์เลี้ยงไม่ไหวจึงเริ่ม

เปลี่ยนแปลงความเชื่อ ประจวบกับคณะมิชชันนารีเริ่มเข้ามาให้ความรู้ทั้งด้านสาธารณสุข และ การศึกษา รวมไปถึงการเผยแผ่ความเชื่อทางศาสนา รุ่นปู่ย่าจึงละทิ้งความเชื่อเดิม หรือตัดผี ตามคำ ชวนของคณะมิชชันนารีในอดีต จากนั้นจึงสืบทอดความศรัทธาจากรุ่นสู่รุ่น เมื่อเพื่อนบ้านเห็นว่า การ ตัดผีมาเชื่อพระเจ้าทำให้ครอบครัวดีขึ้น ไม่ต้องสูญเสียสัตว์เลี้ยงเพื่อเซ่นผี เจ็บป่วยก็มีคนดูแลในนาม ของพระเป็นเจ้า จึงชักชวนกันเปลี่ยนความเชื่อ รับเชื่อในศาสนาจนกลายเป็นหมู่บ้านทางความเชื่อที่ นับถือศาสนาคริสต์ตั้งแต่นั้นมา คุณครูท่านนี้จึงเป็นผลผลิตของความเชื่อที่สืบทอดมาแต่ครั้งอดีตจาก ครอบครัวของคริสตชนผู้มั่งคั่งในความเชื่อ บิดาเป็นคริสเตียนมารดาเป็นคริสตัง ด้วยเหตุผลบาง ประการ บิดาจึงให้บุตรหลานเข้ารับศีลล้างบาปเป็นคริสตังตามประสงค์ของมารดา เมื่อเจริญวัยได้เข้า รับการอบรมดูแลทั้งด้านการเรียนและความเชื่อ จากคณะนักบวชหญิงมาโดยตลอดตั้งแต่ชั้น ประถมศึกษาจนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย นับเป็นการบ่มเพาะที่ยาวนาน กระทั่งในการศึกษาต่อ ระดับอุดมศึกษาและการทำงานหลังจบการศึกษา ครูท่านนี้ก็ยังคงพักอาศัยอยู่กับโรงเรียนเดิมที่เคย ศึกษา เหล่านี้จึงยังเป็นการเน้นย้ำความเชื่อของครูท่านนี้ให้มั่นคงและเข้มแข็งเป็นอย่างมาก แม้ ภายนอกครูท่านนี้จะดูอบอุ่น ยิ้มแย้ม แต่กลับมีความเคร่งครัดในวัตรปฏิบัติเป็นอย่างมาก ทั้งการ เข้าร่วมทำวัตรเช้าและเย็นร่วมกับนักบวช หรือการเข้าร่วมศาสนพิธีอยู่เป็นนิจ กระทั่งเข้าร่วมกับ “คณะพลมารีย์” (the legion of mary) ผู้เป็นกองทัพอของพระนางมารีย์ที่คอยต่อสู้กับปีศาจ โดยอาศัยการพลีกรรม การสวดภาวนา เป็นเครื่องมือเพื่อขยายพระอาณาจักรของพระคริสต์เจ้า ครูท่านนี้จึงเริ่มมีบทบาทชัดเจนขึ้นในการเผยแผ่พระวรสารสู่เด็ก ๆ การดูแลนักเรียนอนุบาลในช่วง กลางวันคอยอบรมและจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะตามช่วงวัยไปจนถึงการดูแลนักเรียนทุนของ โรงเรียนในช่วงเย็นหลังเลิกเรียนให้ช่วยกันดูแลแปลงดอกไม้ การรับประทานอาหาร การอาบน้ำ การสวดภาวนา และเข้านอน ช่วงเวลาห้านาฬิกาทำหน้าที่ปลุมนักเรียนทุนเหล่านี้ให้ตื่นเพื่อไป อาบน้ำแต่งกาย เข้าทำวัตรเช้า รับประทานอาหารเช้าแล้วไปโรงเรียน นี่คือวงช่วงเวลาที่คุณครูท่านนี้ปฏิบัติ มาอย่างสม่ำเสมอด้วยความใส่ใจอย่างเต็มที่ ด้วยสำนึกของการแทนคุณ

“หนูทำงานในตำแหน่งครูอนุบาล และเจ้าหน้าที่ห้องสหกรณ์อะคะ แล้วที่ทำงาน อยู่ทุกวันนี้ก็เพราะว่าได้ทุน ตอนมัธยมปลายก็ศึกษาที่นี่คะ แล้วพอจบอธิการก็เมตตาให้ ทำงานในที่นี้ต่อ แล้วก็เรียนไปด้วย เรียนจบก็ทำงานที่นี่ต่อคะ บ้านหนูอยู่ที่เชียงใหม่คะ เรียนที่โรงเรียนเจ้าฟ้าตั้งแต่เด็กจนถึงม.3 อธิการก็เมตตาให้ทุนมาต่อที่นี่คะ ตอนนั้นถ้า พ่อไม่ให้หนูก็คงไม่ได้ไปอะคะ เมื่อก่อนหนูอยากเป็นนักบวชนะคะ ตอนนั้นก็ยังไม่อยาก เป็นอยู่(ยิ้ม) อยากตอบแทนบุญคุณบ้างคะ แต่อธิการให้ไต่ตรงดวงก่อน รอเมื่อพร้อมคะ ที่หมู่บ้านหนูไม่ค่อยมีคะถ้าไม่ได้เรียนที่เจ้าฟ้าก็คงไม่ได้เรียนแล้วคะ ตั้งแต่เด็กก็ได้ยินได้ ฟังเรื่องพระเยซูเจ้าตั้งแต่เด็ก ๆ คะ แต่พอได้ความเมตตาเราก็ตอบในคำนี้จริง ๆ คะ ว่า

พระเยซูเจ้าทรงรักเราแล้วก็เสียสละพระองค์ เพื่อเราตั้งแต่เด็กก็ครอบครองแล้วก็ไป
เข้าวัดด้วยค่ะ ตอนนั้นก็แค่ดูแลน้อง ๆ เด็กทุนให้ทำตามตารางเวลาวันศุกร์ก็เข้าพลมารีย์”

จากการศึกษาวิธีการโคจรในการก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียนของครูทั้ง 4 ท่าน ต่างคนต่างเข้ามา
ทำงานด้วยเหตุปัจจัยต่างกัน ทั้งคำบอกกล่าว “ให้ช่วยเหลือ” ของครูคนที่ 1 การได้รับ “กระแส
เรียก” ของครูคนที่ 2 เหตุบังเอิญ “ดลบันดาล” ของครูคนที่ 3 และ “บุญคุณ” ของครูคนที่ 4
ก็ตามแต่ ผู้วิจัยปรารถนาจะแจกแจงพื้นหลังแต่ปางเดิมในบางประเด็นของทั้งกลุ่มคริสตชนและกลุ่ม
พุทธศาสนิกชน เนื่องด้วยหากเรามองให้ลึกลงไปในการเข้ามาเผยแผ่ศาสนาแล้วเป็นการปลุกฝัง
ความเชื่อใหม่ลงไปในความเชื่อเดิมของท้องถิ่น บ้างอาจจะทิ้งความเชื่อเดิมเปลี่ยนเป็นความเชื่อใหม่
หรือรับความเชื่อใหม่มาต่อยอดบนฐานความเชื่อเดิม หรืออาจไม่สนใจความเชื่อใหม่เก็บไว้เพียงความ
เชื่อเดิมก็ยอมเป็นไปได้อย่างสิ้น หากการเปลี่ยนมานับถือพุทธศาสนาของคนชายขอบกลุ่มชาติพันธุ์คือ
การแสดงออกถึงความเป็นคนไทย เพราะศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติ การนับถือศาสนาคริสต์ก็
คงมีน้อยคนอยู่นั่นเองเช่นกัน ทั้งการเข้าถึงทรัพยากร การศึกษา และการรักษาพยาบาล เหล่านี้ส่งผลต่อ
ระบบมาตลาถ์ของชนเผ่าให้เปลี่ยนไป

4.2.2 การรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง

“พลังงานจะไม่ถูกสร้างขึ้นใหม่ ไม่สลายหายไปแต่สามารถเปลี่ยนไปอยู่ในรูปอื่นได้”
นี่คือกฎข้อ 1 ของเทอร์โมไดนามิกส์ ความรู้สึกก็เช่นกัน “การโยกโลกด้วยจิตเพียง” โดยปราศจาก
อคติ 4 ดูจะเป็นสิ่งที่คนสามัญจะปฏิบัติได้ยาก การปรับเปลี่ยนความเชื่อที่ดำรงคงอยู่ในมโนสำนึก
ตั้งแต่อัสสาสะแรกได้นั้นคงต้องใช้เวลาและสิ่งอันทรงพลังเพียงพอที่จะเขย่าให้ความเชื่อเดิมสั่นคลอน
พอที่จะเกิดช่องว่างให้ความเชื่อใหม่ได้แทรกตัวลงไปยังรากในความรู้สึก ดังนั้นการเพ่งศึกษาถึงสิ่ง
อันทรงพลังที่สามารถเขย่าความเชื่อได้ดูจะเป็นสิ่งที่น่าสนใจใคร่รู้มิใช่น้อย

ครูคนที่ 1

การเติบโตของชีวิตคริสตชนประกอบด้วยทั้งฝ่ายกายและฝ่ายจิตที่ต้องได้รับการบำรุง
หล่อเลี้ยงและรักษาอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เติบโตจนมีความสามารถพร้อมที่จะเป็นเครื่องมือของพระ
โดยผ่านการชี้นำของครอบครัวและสังคมในชุมชน เช่นเดียวกับครูท่านนี้ที่ผ่านการบ่มเพาะจากฐาน
ครอบครัวและชุมชนรอบบ้าน ให้อุทิศตนเป็นเครื่องมือที่ดีของพระในการประกาศข่าวดีหรือพระวร
สารให้กับผู้ที่หลงทาง เป็นนายชุมพาบาลที่ตามหาแกะที่ขาดหายและตามสัตว์บุรุษที่ทิ้งวัดให้กลับใจ ใน
พระคัมภีร์กล่าวว่า “พี่น้องทั้งหลาย จงร่วมกันทำตามแบบอย่างของข้าพเจ้า ท่านมีเราเป็นตัวอย่าง
แล้ว (ฟิลิปปี 3:17)” ดังนั้นประโยคที่ว่า “แบบอย่างที่ดี มีค่ากว่าคำสอน” นั้นดูจะเหมาะสมในการ
อธิบายถึงการศึกษาแล้วซึมซับความเชื่อที่ครูคนที่ 1 ได้ประสบโดยตรงไปตรงมาที่สุด การมี
บิดาเป็นครูคำสอน มารดาเป็นผู้ดูแลคณะมิชชันนารี ญาติพี่น้องเป็นนักบวช ตนเองจึงได้ซึมซับ

แบบอย่างละอองแห่งศรัทธาแล้วกลั่นตัวเป็นหยาดหยดของความเชื่อที่ซึมลึกเป็นชีวิตจิตของครูท่านนี้ จากการร้องขอของบิดาว่าอย่าทิ้งพระ ช่วยดูแลพระ นำไปสู่การเป็นพ่อธรรที่คอยประกาศพระวรสารของพระเป็นเจ้าดังเช่นทุกวันนี้

“อาจจะเป็นเพราะ พ่อแม่ปลูกฝังมา คือเกิดมาก็อยู่ในคาทอลิก พ่อก็เป็นครูคำสอนอยู่กับพ่อมิชชันนารี พ่อฝรั่งมา เริ่มแรกเลย ปลูกฝังมาว่าเธอจะไปไหนอะไรก็ตามแต่อย่าทิ้งวัดแล้วก็เออ...อยู่กับญาติพี่น้องก็เป็นนักบวชทั้งหมด น้องสาวพ่อก็เป็นซิสเตอร์ 2 คน น้องสาวแม่ก็เป็น แม่เองก็เคยเข้าอารามมาก่อน และนี่ก็ เคยเข้าอารามมาก่อนเช่นกัน เพราะปลูกฝังมาจากที่บ้าน”

เห็นได้ว่าการก่อตัวของหยาดละอองแห่งความเชื่อเริ่มที่ครอบครัวเป็นแกนสำคัญจากนั้นจึงขยายมวลศรัทธาขึ้นตามวันเวลาที่ล่วงผ่าน การใกล้ชิดกับศาสนาจึงเหมือนกับสายใยที่คอยเชื่อมประสานและเติมเต็มคำสัญญาในวันวานให้ดำเนินต่อไปอย่างมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลง

ครูคนที่ 2

คุณครูจากเมืองหลวงท่านนี้ต้องมาดำเนินชีวิตในโรงเรียนที่ห่างไกลและกันดาร แต่สามารถอยู่และดำรงตำแหน่งเป็นผู้บริหารมาอย่างยาวนาน การห่างไกลจากบ้านและการเผชิญกับมรสุมแห่งการทดสอบที่มากมายไม่ได้บั่นทอนกำลังใจให้ลดลงแต่กลับเพิ่มความเชื่อความศรัทธาเข้าไปในจิตวิญญาณจนท่วมท้น จากการต้องอยู่เพื่อช่วยโรงเรียนตามคำขอของอดีตผู้อำนวยการ กระทั่งเติบโตในหน้าที่จนเป็นแกนหลักสำคัญในการดำเนินไปของโรงเรียน การห่วงใยในเหตุการณ์ที่ตนไม่เคยประสบนำไปสู่การขัดขึ้นต่อต้านการบรรจุครูในอดีต กลัปกลายเป็นความยึดมั่นที่มั่นคงในการอุทิศตนเพื่อโรงเรียน

“อธิการเนี่ยเวลาที่พี่เดือดร้อนหรืออะไรก็แล้วแต่เขาจะช่วยเหลือเสมอ ก็เลยทำให้เราแบบไม่อยากจะทิ้งโรงเรียนไปเหมือนกับเขาเรียกอะไร เนรคุณอะว่าง่าย ๆ ก็เลยไม่ทิ้ง ว่าจะไปหลายที่แล้วพอเขาไ้ฉันก็เออก็อยู่ช่วยเขา ครั้งแรกที่จะออกเลยนะก็คือไม่ยื่นเรื่องบรรจุตั้งแต่ปี 41 คือเข้า 19 ตุลาคม 41 อธิการท่านแรกให้ส่งเรื่องบรรจุแต่คือตอนนั้นคิดแล้วว่า อ้อ ไม่ ไม่อยากอยู่เพราะว่าเห็นคนนั้นก็โดนดูคนนี้ก็โดนดู ก็เลยมีความรู้สึกว่า(ถอนหายใจ) เราคงอยู่ไม่ได้แล้ว ก็เลยไม่ส่งไม่ส่งเลขบรรจุ จนกระทั่งอธิการท่านแรกก็เดินมาหาที่ห้องสมุดตอนนั้นทำงานอยู่ตอนประมาณ 5-6 โมงเย็นประมาณนี้แหละ แกก็บอกว่าอยู่ช่วยท่านก่อนนะท่านไม่มีใคร ก็อยู่ จนมาถึงทุกวันนี้”

การตั้งมั่นอยู่ในกรอบของความกตัญญูและกตเวทิตาคุณด้วยการทำงานแบบ “ถวายหัว” ย่อมสะท้อนให้เห็นถึงมวลพลังงานอันมหาศาลที่สามารถเหนี่ยวรั้งจนเกิดเป็นสายใย

ความรู้สึกในจิตใจที่อยากจะสังเกตด้วยตาแต่กลับแถมชัดในจิตใจ การเปลี่ยนแปลงจากไม่ต้องการบรรจุในช่วงแรกเป็นการไม่ต้องการละทิ้งโรงเรียนนั้น บุคคลจะต้องผ่านเหตุการณ์มากมายเพียงใดกัน

ครูคนที่ 3

คุณครูที่เน้นระเบียบวินัยผ่านการสอนกีฬาด้วยหัวใจ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่ต้องประสบ กลับเปลี่ยนความคิดด้วยการกระทำเพื่อพิสูจน์ตนเอง เริ่มต้นอาชีพด้วยความรักในการสอนตั้งแต่เยาว์ เมื่อมีโอกาสจึงเลือกเรียนครูพลเพื่อเติมเต็มความหวังในอดีต ผ่านการพิสูจน์ตนเองจนเป็นที่ยอมรับให้เป็นหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียนที่คอยดูแลกิจกรรมและความประพฤติของเด็กในโรงเรียนสมกับ ความตั้งใจเดิม การเปลี่ยนแปลงจากการถูกตำหนิเป็นแรงในการผลักดันให้ก้าวเดินในเส้นทางฝัน ผ่าน การท้าทายเพื่ออาชีพที่ตนรัก

“พอเรารักในอาชีพนี้ปุ๊บไม่ว่าเราจะสอนเด็ก เราจะอะไรแค่ไหน คือแค่สิ่งที่คิดคือ แค่ว่าไม่ได้เดือดร้อนอะ คิดอย่างเดียวไม่ไปเดือดร้อนพ่อแม่ จบ พี่คิดแค่นี้ มีไม่มีหรือ อะไรยังงี้ก็แล้วแต่ ก็ไม่ไปเดือดร้อนเขา ฟังดูเหมือนเป็นคนดีเนาะ แต่ก็คิดอย่างนี้จริง มี เท่านั้นที่ใช่เท่านั้น คือ คิดไว้ว่า หั้ยทำงานแล้วกูไม่ขออะ คิดแค่นี้ เออประมาณเนี่ย ไม่ คิดจะย้าย เออความรู้สึกคิดจะย้าย ไม่เคยมีหะเออจริง ๆ นะ ไม่เคยมีคิดจะไปสอบ ไป สอบเล่น ๆ แต่ไม่เคยคิดไปสอบจริงจัง ไม่เคยคิดอ่านหนังสือไปสอบ ไปสอบนะมี แต่ไม่เคยคิดที่จะตั้งใจจะไปสอบหรืออะไรอย่างงี้ไม่มี ๆ รักโรงเรียนไหม รัก รักนะ สิ่งที่มีมันบ่ง บอกว่ารัก พี่มองไปถึงเด็ก ไม่รู้ว่ารักโรงเรียนหรือรักเด็ก นึกออกไหม เพราะเด็กอยู่ใน โรงเรียนไง พี่มองว่าเออเราได้สอนได้อบรม ได้บอกได้อะไรอย่างเนี่ย พี่ถึงชอบการเป็น ครูประจำชั้น พี่ชอบเออในการพูดคุย ในการสอนอะไรเด็ก ในการบอกอะไรเด็กแล้วมัน รู้สึกแบบ หั้ยบางทีไอ้เด็กที่มันเลว ๆ คนนี้มันสามารถแบบเป็นคนดี มึงไม่ต้องเรียนเก่ง แต่มึงปรับตัวได้มึงคิดได้เนี่ยมันถือว่าเราประสบความสำเร็จในใจ”

การรักในอาชีพ รักในการสอนจึงรักโรงเรียนที่ตนทำงาน เมื่อรักจึงทุ่มเทเพื่อโรงเรียน ถึง จะมีโอกาสในการย้ายก็ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเพราะความผูกพันที่มีเหล่านี้ การปรับเปลี่ยนท่าทีในการแสดงออกที่มีต่อโรงเรียน เป็นการกล่อมเกลานำมาจับตามองอย่างยิ่ง

ครูคนที่ 4

คุณครูอนุบาลที่เรียบง่าย และสุภาพได้รับการช่วยเหลือจากคณะนักบวชในด้าน การศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี กอปรกับการสอนของ ครอบครัวจึงทำให้การดำรงอยู่ของครูท่านนี้ในโรงเรียนจึงตั้งมั่นอย่างมั่นคง การเปลี่ยนแปลงทาง ความเชื่อความคิดจึงเป็นไปในแนวทางของการเพิ่มพูนมากกว่าการบั่นทอน ความยึดมั่นในศาสนาเป็น เหมือนหลักชัยในการดำเนินไปในแต่ละวัน

“ทุกอย่างก็เปลี่ยนค่ะมาสเตอร์ จากเมื่อก่อนหนูเป็นนักเรียนใช้ไหมคะ ก็เรียนหนูก็จะอยู่ในสถานะภาพหนึ่งพอมามีครูพี่เลี้ยงอย่างนี้ ก็จะเปลี่ยนไปอีกอย่างหนึ่งค่ะ จากเมื่อก่อนเราก็จะอยู่กับนักเรียนด้วยกันอยู่กับเพื่อน ๆ เป็นนักเรียนด้วยกันอย่างนี้ แล้วก็วางตัวอีกแบบหนึ่งนะคะ แล้วก็พอมามีครูแล้วก็ต้องวางตัวอีกแบบหนึ่งค่ะ เพราะว่าอย่างหนึ่งเราก็จะเป็นครูพี่เลี้ยงและก็จะเป็นผู้ที่น้อยกว่าค่ะเราก็จะต้องมีการวางตัวที่ดีต่อคุณครูรุ่นพี่ เพราะว่าอันที่จริงแล้วหนูก็อยู่แบบในหอในระเบียบแบบนี้มานานแล้วค่ะ แล้วก็พี่ใหญ่มีคณบดีนักบวชคอยอบรมสั่งสอนแบบนี้”

การกล่อมเกลาก่อนที่ผ่านระยะเวลาและประสบการณ์ที่ประทับใจ เป็นเหมือนสายใยที่เชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนกับครูท่านนี้ให้ควมแน่นเป็นแกนสารให้ผู้คนสามารถสัมผัสได้ถึงความปลอดภัยที่ดีที่ครูท่านนี้มีต่อโรงเรียน

4.2.3 วิเคราะห์เส้นทางในการเข้าสู่รั้วโรงเรียนและความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 4.2

วิเคราะห์เส้นทางในการเข้าสู่รั้วโรงเรียนและความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง

ครูผู้เล่าเรื่อง	การเข้าสู่รั้วโรงเรียน	ความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง
ครูคนที่ 1	จากสัตบุรุษวัดอัครเทวดาคาเบรียล(บ้านสันติสุข) วิเชียรบุรี ด้วยความนบนอบต่อนักบวช ครูท่านนี้และครอบครัวก็ตอบรับคำขอของพระสงฆ์ด้วยน้ำใจอันดี มาร่วมเป็นผู้นำบุกเบิก เพราะความเชื่อที่ว่า “การรับใช้เพื่อนมนุษย์เป็นการรับใช้พระเจ้า” ดังนั้น จึงได้ก้าวเข้าสู่รั้วแห่งนี้ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2541 อันเป็นปีแรกของการเปิดทำการเรียนการสอน และอยู่ช่วยงานโรงเรียนมาจนถึงปัจจุบัน”	ความเชื่อที่มั่นคงจากการอบรมโดยมีครอบครัวเป็นฐาน และอยู่ในสภาพแวดล้อมของชุมชนแห่งความเชื่อ
ครูคนที่ 2	จากนักศึกษาจบใหม่ มีพื้นเพในเมืองหลวง แต่ด้วยเหตุบังเอิญ ที่เรียกว่า “กระแสเรียก” ทำให้การมาเยี่ยมคุณยายที่อำเภอ	การขัดขืนไม่ยอมบรรจ เปลี่ยนแปลงเป็นไม่ยอมย้ายกลับบ้านเกิด จากครูผู้สอน กลายเป็นฝ่ายบริหาร เพียงเพราะคำขอของ

ตารางที่ 4.2

วิเคราะห์เส้นทางในการเข้าสู่รั้วโรงเรียนและความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ครูผู้เล่าเรื่อง	การเข้าสู่รั้วโรงเรียน	ความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง
	หนองโดน จังหวัดสระบุรี กลายเป็นมาสมัครงานที่โรงเรียนแห่งนี้แทน	ผู้บริหารที่ให้อยู่ช่วยท่าน ช่วยโรงเรียน เพราะท่านไม่มีใคร นี่เสมือนพันธะสัญญา อันศักดิ์สิทธิ์ที่ไม่เคยล่วงละเมิด การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บริหารสูงสุด กลายเป็นหมุดใหญ่ที่ตอกย้ำและยึดตรึงให้ “ความกตัญญู” ผูกติดอยู่กับสำนักู้ พร้อมพิจารณาตนเป็น “พุทธลูก” ตาม “กระแสเรียก” ที่ตนตระหนัก
ครูคนที่ 3	นิสิตที่ทำงานทำในเมืองหลวงแต่ “ด้วยเหตุบังเอิญ ตลบันดาล” ได้รับการแนะนำว่า มีโรงเรียนฝรั่งมาเปิด สนใจหรือไม่ ด้วยความต้องการดั้งเดิมในการเป็นครู จึงได้ตัดสินใจที่จะมาสมัครเป็นครูในทันที แต่ภาพประทับใจแรกกลับเป็นภาพจำของผู้บริหารที่ไม่ดีนัก เพราะภาพลักษณ์ที่ออกจะพิกล นั่นคือเสื้อยืด กางเกงวอร์ม รองเท้าแตะ แต่ในขณะที่เดินเข้ามาในโรงเรียน ตนเองกลับได้สัมผัสกับบรรยากาศของการเรียนการสอนที่สงบ เรียบร้อย ครูและนักเรียนตั้งใจทำหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่ ไม่มีวิ่งเล่นเสียงดัง อยู่ในบรรยากาศของการเรียนที่มีระเบียบ บรรยากาศเหล่านี้ได้สัมผัสกับความรู้สึกเดิมครั้งยังเยาว์ เกิดเป็นความรู้สึกที่พิเศษ รู้สึกว่าตนเองถูกตลบันดาลให้มาทำงานที่โรงเรียนแห่งนี้	คุณครูที่เน้นระเบียบวินัยผ่านการสอนก็หาด้วยหัวใจ ไม่ย่อท้อต่อปัญหาที่ต้องประสบ กลับเปลี่ยนความคิดด้วยการกระทำเพื่อพิสูจน์ตนเอง เริ่มต้นอาชีพด้วยความรักในด้วยภาพจำที่ใส่เสื้อยืด กางเกงวอร์ม รองเท้าแตะ มาสมัครงานแต่กลับได้ทำงานที่ตนรัก เกิดเป็นความประทับใจแรกที่มีต่อโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจากการถูกผู้บริหารเรียกตำหนิและคาดหวัง ทัศนคติความรู้สึกรู้สึกต้องการเอาชนะจึงเกิดขึ้น แล้วเริ่มปรับปรุงเพื่อพิสูจน์ตนเอง กระทั่งวันหนึ่งได้รับคำชมเชยจากผู้บริหารที่เคยตำหนิ ส่งผลให้ “หัวใจพองโต” เต็มเต็ม ความรู้สึกที่หม่นหมองในอดีต กลายเป็นความเชื่อและยึดมั่นว่าระเบียบ วินัย ความเจียมและเรียบร้อยคือสิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นอดีต เหล่านี้เป็นแรงในการผลักดันให้ก้าวเดินในเส้นทางฝัน ผ่านการทำทนายเพื่ออาชีพที่ตนรัก

ตารางที่ 4.2

วิเคราะห์เส้นทางในการเข้าสู่รั้วโรงเรียนและความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง (ต่อ)

ครูผู้เล่าเรื่อง	การเข้าสู่รั้วโรงเรียน	ความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง
ครูคนที่ 4	บุคคลที่อยู่ชายขอบในกลุ่มชาติพันธุ์ที่เรียกตนเองว่า “ปาเกอะญอ” ได้เข้ารับการอบรมดูแลทั้งด้านการเรียนและความเชื่อจากคณะนักบวชหญิงมาโดยตลอดตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาจนจบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายและได้ รับทุน การ ศึกษา ในระดับอุดมศึกษา จากการปลูกฝังของครอบครัว การบ่มเพาะที่โรงเรียนสำนึกของการแทนคุณจึงกรุ่นอยู่ในจิตใจเสมอมา นี่จึงเป็นก้าวแรกที่ก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน	การได้รับการช่วยเหลือจากคณะนักบวชในด้านการศึกษาดังแต่ระดับประถมศึกษาจนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี กอปรกับการสอนของครอบครัวจึงทำให้การดำรงอยู่ของครูท่านนี้ในโรงเรียนจึงตั้งมั่นอย่างมั่นคง การเปลี่ยนแปลงทางความเชื่อความคิดจึงเป็นไปในแนวทางของการเพิ่มพูนมากกว่า การบั่นทอน ความยึดมั่นในศาสนาเป็นเหมือนหลักชัยในการดำเนินไปในแต่ละวัน

4.3 เลวีนิติ (leviticus): พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ

ในทางจิตวิทยานั้น มนุษย์ในฐานะที่เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องมีแรงขับเคลื่อนตามธรรมชาติ ซึ่งต้องผ่านการขัดเกลาและบ่มเพาะทางสังคมอยู่เสมอ และเมื่อการขัดเกลาถูกใช้คู่กับการปลูกฝังที่มีได้มุ่งเน้นต่อพฤติกรรมทางกายภาพแต่กลับกำหนดเป้าหมายทางจิตวิทยา ทั้งอารมณ์ ความกังวลหรือกระทั่งความไว้วางใจเป็นสำคัญ

การมุ่งเป้าไปในระดับจุลภาคที่มีพื้นฐานเป็นจิตใจ ผ่านพิธีกรรมและการบ่มเพาะความเชื่อของโรงเรียน ในการสร้างอัตลักษณ์ที่มีจิตตารมณ์พิเศษนั้นมีกระบวนการที่ละมุนละม่อม และการร่วมมือจากหลายฝ่ายดังนี้

4.3.1 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ

ทุกเช้าวันจันทร์ เวลา 06.30 น. ครูทุกคนในโรงเรียนต่างพร้อมกันที่ห้องประชุมเพื่อประชุมวางแผนหรือติดตามพฤติกรรมของครู เริ่มต้นการสวดภาวนาด้วยการทำสำคัญมหากาเลน บทอัญเชิญพระจิตเจ้า บทข้าแต่พระบิดา บทวันทามารีย์ และบทพระสิริรุ่งโรจน์ จึงเริ่มประชุมซึ่งปกติมักใช้เวลากว่าสี่สิบห้านาทีจึงแล้วเสร็จ ครูจึงออกไปเฝ้าการศรัทธากับนักเรียนที่หน้าแถวช่วง 07.15 น. จากนั้นอธิการบดี(ผู้อำนวยการ) จะอบรมนักเรียนประมาณสิบนาที จึงเคารพธงชาติ สวดภาวนาและขึ้นห้องเรียนเพื่อเรียนคาบแรกในเวลา 07.45 น. โดยการสวดภาวนาในแต่ละวันคือบทข้าแต่พระบิดา

และบทวันทามารีย์ โดยมีเพลงแม่พระที่แตกต่างกันในแต่ละวันกล่าวคือ (ที่มา : หนังสือเพลงสาธุการ คณะอนุกรรมการดนตรีศักดิ์สิทธิ์แห่งประเทศไทย, 2562)

วันจันทร์

อัญเชิญพระแม่สู่บัลลังก์	ท่ามกลางหัวใจซื่อสัตย์ธรรม
มารีย์คือความหวังขึ้นนำ	เพราะนำเรารอดพ้นเคืองชุ่น
(รับ) โอ้พระมารดาแห่งฟาติมา	โปรดกรุณาให้ลูกพ้นภัย
โปรดคุณธรรมประจำจิตใจ	นำคนทั่วไปให้รอดเทอญ

ตารางที่ 4.3

วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันจันทร์

ประโยค	ความหมายทางความเชื่อ
อัญเชิญพระแม่สู่บัลลังก์	ยกให้พระนางมารีย์เป็นองค์อุปถัมภ์ ผู้คอยดูแลและ เสนอวิงวอนต่อพระเป็นเจ้า
ท่ามกลางหัวใจซื่อสัตย์ธรรม	น้อมรับพระนางมารีย์ด้วยจิตใจที่ซื่อตรง
มารีย์คือความหวังขึ้นนำ	พระนางมารีย์คือทางรอดพ้นจากความทุกข์ร้อน
เพราะนำเรารอดพ้นเคืองชุ่น	ด้วยเราจะรอดเมื่อผ่านทางพระแม่มารีย์
โอ้พระมารดาแห่งฟาติมา	ขอพระแม่แห่งฟาติมา (ปางหนึ่งของแม่พระที่ประจักษ์ ณ เมืองฟาติมา ประเทศโปรตุเกส เพื่อการสวดภาวนา)
โปรดกรุณาให้ลูกพ้นภัย	ขอให้ช่วยให้ลูก (เป็นการบอกว่า เราคือลูกของพระนาง มารีย์) พ้นจากอันตราย
โปรดคุณธรรมประจำจิตใจ	ขอโปรดให้ลูกมีคุณธรรม และภาวนาเพื่อผู้อื่นเป็นนิจ
นำคนทั่วไปให้รอดเทอญ	ขอโปรดนำผู้ต่างความเชื่อ ให้รอดในวันพิพากษาด้วย เทอญ

วันอังคาร

ข้าเจ้าชาวไทย ไหว้แม่มารีย์ ขอแม่จงมี	ขอแม่จงมี จงมีพระทัยการุญ
(รับ) ขอโปรดชาวไทย ที่ใจเย็นอ่อนได้มาฟังบุญ	ได้มาฟังบุญ ฟังบุญแห่งพระบุตรา

ตารางที่ 4.4

วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันอังคาร

ประโยค	ความหมายทางความเชื่อ
ข้าเจ้าชาวไทย ไหว้แม่มารีย์ ขอแม่จงมี	ลูกหลานทางความเชื่อที่เป็นคนไทย แสดงความเคารพต่อพระแม่มารีย์
ขอแม่จงมี จงมีพระทัยการุญ	ขอพระแม่มารีย์ โปรดช่วยด้วยใจกรุณา
ขอโปรดชาวไทย ที่ใจเย็นอ่อนได้มาพึ่งบุญ	ต่อลูกหลานทางความเชื่อชาวไทยที่มาขอพึ่ง
ได้มาพึ่งบุญ พึ่งบุญแห่งพระบุตรา	ขอวิงวอนพระเยซูคริสต์เจ้าได้โปรดช่วย โดยผ่านทางพระแม่มารีย์ ผู้เป็นคนกลางแจกจ่ายพระพรพรทาน

วันพุธ

แม่รักลูกยิ่งสิ่งใด

ลูกวอนขออะไรแม่ให้ดังปรารถนา

ชีวิตแม่พลีได้ตลอดเวลา

ใครเล่าหนารักเราเท่าแม่รักเอ๋ย

ตารางที่ 4.5

วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันพุธ

ประโยค	ความหมายทางความเชื่อ
แม่รักลูกยิ่งสิ่งใด	พระแม่มารีย์รักลูกมาก ทั้งลูกที่เป็นพระคริสต์ และลูกทางความเชื่อ
ลูกวอนขออะไรแม่ให้ดังปรารถนา	เมื่อลูกวอนขอสิ่งใด พระแม่มารีย์จะมอบให้ดังใจปรารถนาเสมอด้วยความรัก
ชีวิตแม่พลีได้ตลอดเวลา	พระแม่มารีย์สามารถพลีชีพเพื่อเหยิบหัวงูไว้ได้ฝ่าเท้า
ใครเล่าหนารักเราเท่าแม่รักเอ๋ย	ใครจะรักและช่วยเหลือเรามนุษย์เท่าพระนาง

วันพฤหัสบดี

ลูกขอวันทา

มารดาทรงธรรม

ประเสริฐเลิศล้ำ

ผู้นำวิญญาณ

ลูกขอมอบกาย ถวายชีวา

ขอพระมารดาโปรดเอื้อเจื้อจุน

ตารางที่ 4.6

วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้วันพฤหัสบดี

ประโยค	ความหมายทางความเชื่อ
ลูกขอวันทา มารดาทรงธรรม	ลูกขอกราบไหว้ พระแม่มาเรียผู้เป็นพรหมจารีย์
ประเสริฐเลิศล้ำ ผู้นำวิญญาณ	พระแม่มาเรียผู้ช่วยวิญญาณในไฟชำระ
ลูกขอมอบกาย ถวายชีวา	ลูกขอมอบถวายกายและวิญญาณเพื่อแม่พระจะได้ช่วย ให้รอดจากไฟชำระ
ขอพระมารดาโปรดเอื้อเจือจุน	ขอพระแม่มาเรีย โปรดช่วย

วันศุกร์

ขอบคุณ พระเจ้าของข้า
 ที่ทรงเมตตา ประทานครอบครัวยิ่งใหญ่
 เป็นครอบครัวดีที่รักข้านี้สุดใจ
 และสั่งสอนข้าไว้ ให้ได้รู้จักพระองค์
 ใครถวายคำขอบพระคุณ
 ฝ่ากราบทูลคำร้องก้องไป
 แต่บ่อยครั้งกราบทูลไม่ได้
 ด้วยดวงใจแสนปรีดา
 ใครถวายคำขอบพระคุณ
 ฝ่ากราบทูลคำร้องก้องล้ำ
 แต่บ่อยครั้งข้านี้ไม่กล้า
 กระซิบเพียงบางเบา

ตารางที่ 4.8

วิเคราะห์บทภาวนาก่อนและหลังรับประทานอาหาร

ประโยค	ความหมายทางความเชื่อ
ข้าแต่พระเจ้า โปรดประทานพรแก่ข้าพเจ้าทั้งหลาย และแก่อาหารที่จะรับประทานนี้	ด้วยสิ่งสร้างทั้งหลายเป็นของพระองค์ ขอพระองค์โปรดประทานพรแก่ข้าพเจ้าและอาหารนี้ เพื่อผู้ที่บริโภคจะได้รับพระพรนี้
เพื่อจะได้ดำเนินชีวิตรับใช้พระองค์และเพื่อนมนุษย์	เมื่อได้รับประทานอาหารที่ได้รับพระพรนี้แล้ว ข้าพเจ้าจะได้มีพลังในการรับใช้พระองค์ต่อไป
จงลิ้มชิมและดูว่าพระเจ้านั้นประเสริฐ	จงเข้ามาสัมผัสพระเจ้า พระองค์คืออาหารทางวิญญาณที่ดับร้อนในไฟชำระ
คนที่ลี้ภัยอยู่ในพระองค์ก็เป็นสุข	คนที่เชื่อในพระเจ้าจะรอดพ้นในวันพิพากษา
ขอขอบพระคุณ พระเจ้าผู้ทรงสรรพานุภาพ สำหรับของประทานนานาประการที่ได้รับจากพระองค์ ผู้ทรงจำเริญ และครองราชย์ตลอดนิรันดร์	ขอขอบพระคุณพระเจ้าที่โปรดมอบอาหารและสิ่งสร้างให้ดำเนินชีวิตต่อไป

ตารางที่ 4.9

วิเคราะห์เพลงแม่พระที่ใช้เพื่อถวายหอพัก

ประโยค	ความหมายทางความเชื่อ
บ้านเราขอพระมารดาเป็นนางพญา	ขอมอบถวายบ้านพักนี้แด่พระนางมารีย์
โปรดคุ้มครองกรุณา บ้านเรา บ้านเรา	ขอพระนางมารีย์เป็นเจ้าของคอยคุ้มครอง
โปรดเป็นนางพญาเจ้าให้เราภาวนา	ลูกขอภาวนาแด่พระนางมารีย์องค์อุปถัมภ์ของบ้านนี้
โปรดปราณีเมตตา บ้านเรา บ้านเรา	ขอพระนางมารีย์เมตตาคุ้มครองบ้านด้วยเทอญ

เหล่านี้คือถ้อยคำความเชื่อที่บรรจงขับกล่อมให้บุคคลที่อยู่ในโรงเรียนได้รับรู้ รับฟัง ในทุกวันที่ก้าวย่างเข้าโรงเรียน ทั้งนี้ในกิจกรรมตามปฏิทินคาทอลิก ที่กำหนดวันฉลองของนักบุญทั้งหลายและวันฉลองบังคับ ที่มีตลอดทั้งปีการศึกษานั้น โรงเรียนได้จัดพิธีโมทนาขอบพระคุณพระเจ้า (มิสซา) โดยให้บุคลากรทุกคนในโรงเรียนเข้าร่วม การติดป้ายพระวรสารที่คัดลอกมาจากพระคัมภีร์ มีกระจายอยู่ทั่วไปในโรงเรียนและทุกห้องเรียนจะมีพระวจนะติดอยู่ที่ป้ายประชาสัมพันธ์หน้าห้อง เพื่อเป็นเป้าหมายและหลักยึดในการอบรมและเติบโตตามแบบอย่างพระวจนะนั้น กิจกรรมต่าง ๆ

ของโรงเรียนจะขาดการสวดภาวนานั้นเป็นไปได้ ดังนั้นครูจึงได้รับหน้าที่มาแบ่งปันความเชื่อจากพระคัมภีร์ให้นักเรียนรับฟังในทุกวันโดยสลับสับเปลี่ยนกันในแต่ละวัน ดังนั้นครูทุกคนจึงต้องศึกษาพระคัมภีร์เพื่อนำไปแบ่งปันหน้าเสาธงเมื่อถึงคราวของตนเอง เราจึงสามารถพบเห็นครูที่ต่างความเชื่อเข้าไปเปิดพระคัมภีร์หรือหนังสือเสริมศรัทธาอยู่เสมอ การเรียนรู้คำสอนของศาสนายังได้แผ่ขยายถึงก้านไปถึงการเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ ซึ่งครูต้องบูรณาการคุณค่าพระวรสารเข้าสู่บทเรียนในแต่ละคาบ มีการวัดผลอย่างชัดเจน และในคาบเรียนปกติครูประจำชั้นยังได้เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับศาสนาคริสต์เมื่อต้องช่วยดูแลนักเรียนที่ต้องเรียนคาบพระคัมภีร์จากครูคำสอน ในช่วงสิ้นปีกิจกรรมที่นักเรียนต่างเฝ้ารอก็คือกิจกรรมพิกลุโปรย ซึ่งจะจัดก่อนวันคริสมาสต์ เพื่อเป็นการระดมทุนเพื่อร่วมสมทบทุนในการบริจาคให้กับส่วนกลางที่กรุงเทพฯ ในการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสต่อไป

การทำพิธีโมทนาขอบพระคุณพระเจ้า(มิสซา) หรือการประกอบวาระพิธีกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ขบวนจะถูกนำด้วยพระสงฆ์ นักบวชหญิง สัตบุรุษ และนักเรียนทุนของโรงเรียน ตั้งเป็นขบวนแห่โดยมีครูและนักเรียนต่างศาสนาเข้าร่วมกันขับร้องเพลงศักดิ์สิทธิ์ตามโอกาสต่าง ๆ พิธีกรรมดำเนินไปด้วยความสงบ สง่า น่าเลื่อมใส ขั้นตอนและขบวนต่างๆ ได้ถูกชักซ้อมอยู่หลายคราจนมั่นใจว่าตรงตามมาตรฐานของพิธีกรรมจึงถือว่าผ่าน ด้วยเหตุนี้เมื่อคนต่างความเชื่อมาสัมผัสกับประสบการณ์ที่แปลกใหม่ แลดูศักดิ์สิทธิ์จึงก่อให้เกิดความเคารพและเลื่อมใสได้เสมอ ตัวแปรที่ผลักดันคือครูเก่าที่อยู่มานานที่เป็นผู้ถ่ายทอดการประพฤติปฏิบัติและการวางตัวของครูรุ่นน้องที่เข้ามาใหม่และการดูแลนักเรียนให้อยู่ในอาการสำรวม

มิใช่แต่เพียงเท่านั้น การช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยสัจใจและการตักเตือนอย่างจริงจังก็เป็นกระบวนการวิธีที่ใช้ในการขัดเกลาที่ทางโรงเรียนเลือกใช้ ซึ่งดูจะได้ผลเป็นที่น่าพอใจ เหล่านี้คือการขัดเกลาที่ผ่านพิธีกรรม ขนบ ความเชื่อ และบุญคุณ เพื่อทะเยอทะยานของความเชื่อเก่าให้พร้อมที่จะปลูกฝังความเชื่อใหม่ผ่านการบ่มเพาะอย่างละมุนละม่อมและค่อยเป็นค่อยไปก่อให้เกิดเป็นจิตตารมณ์ของโรงเรียนที่ตั้งมั่น

4.4 กันดารวิถี (number): ความท้าทายเมื่อผลงอกกับการท้าทายฝ่ายจิต

บทข้าแต่พระบิดา ระบุว่า “ข้าแต่พระบิดาของข้าพเจ้าทั้งหลาย พระองค์สถิตในสวรรค์ พระนามพระองค์จงเป็นที่สักการะ พระอาณาจักรจงมาถึง พระประสงค์จงสำเร็จในแผ่นดินเหมือนในสวรรค์ โปรดประทานอาหารประจำวันแก่ข้าพเจ้าทั้งหลายในวันนี้ โปรดประทานอภัยแก่ข้าพเจ้าเหมือนข้าพเจ้าให้อภัยแก่ผู้อื่น โปรดช่วยข้าพเจ้าไม่ให้แพ้การผจญ แต่โปรดช่วยให้พ้นจากความชั่วร้ายเทอญ อาแมน” นี่คือนิพพานาที่ทุกคนในโรงเรียนต่างสวดภาวนาในทุกวัน จากนั้นจึงตามด้วยบทวันทามารีย์ “วันทามารีย์ เปี่ยมด้วยพระหรรษทาน พระเจ้าสถิตกับท่าน ผู้ได้รับพระพรกว่าสตรีใด ๆ

และพระเยซูอรสของท่าน ทรงได้รับพระพรยิ่งนัก สันตะมารีย์ พระมารดาพระเจ้า โปรดภาวนาเพื่อลูกทั้งหลายผู้เป็นคนบาป บัดนี้และเมื่อจะตาย อาแมน” ผู้วิจยใคร่ชวนให้มองลึกลงไปในถ้อยความของบทภาวนาให้ถ่องแท้ เพื่อหาแก่นสาระของคำเหล่านั้นร่วมกัน

4.4.1 สิ่งยึดเหนี่ยวในเวลาที่ย่ำแย่

จากบทภาวนา “บทข้าแต่พระบิดา” นอกจากการสรรเสริญพระเป็นเจ้าแล้วนั้น ก็เป็นการอ้อนวอนขอให้พระเป็นเจ้ามอบอาหารในการดำเนินชีวิต ขอให้พระเป็นเจ้าอภัยในบาปที่ตนได้ทำ เช่นเดียวกับที่ตนได้ให้อภัยแก่เพื่อนมนุษย์คนอื่น และเมื่อถูกผจญด้วยพยศชั่ว 7 ประการ (เดิมเรียกว่าบาปต้น 7 ประการ) ซึ่งจะเป็นเหตุให้มนุษย์รักแต่ตนเอง มุ่งเพียงหาผลประโยชน์ให้เพียงตนเองเท่านั้น ได้แก่ 1) ความทะนงตน 2) ความโลภ 3) ความโกรธ 4) ความโมโห 5) ความริษยา 6) ความโลภอาหาร และ 7) ความเกียจคร้าน โปรดช่วยให้พ้นจากความชั่วร้ายเหล่านี้ด้วย ซึ่งโดยความเชื่อของคาทอลิก มนุษย์ต้องอาศัยการเสนอวิงวอนจากบรรดานักบุญทั้งหลาย เป็นสื่อกลางในการขอต่อพระเป็นเจ้า บทภาวนา “บทวันทามารีย์” จึงทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการวอนขอต่อพระเป็นเจ้า บทภาวนา “บทข้าแต่พระบิดา” และ “บทวันทามารีย์” จึงเป็นบทภาวนาที่คนในโรงเรียนคาทอลิกได้สวดภาวนาจะคุ้นหูคุ้นปาก ก็ด้วยเหตุนี้โรงเรียนคาทอลิกที่มีรูปเคารพของนักบุญหรือพระนางมารีย์ จึงมีการนำดอกไม้ไปถวายเพื่อแสดงการสักการะอยู่เสมอ โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีแม่พระเป็นองค์อุปถัมภ์ จะมีความเคารพและศรัทธาต่อแม่พระหรือพระนางมารีย์เป็นอย่างมาก

ครูคนที่ 1

การได้รับการบ่มเพาะตามวิถีของความเชื่อทางศาสนานิกายคาทอลิกตั้งแต่เยาว์ มีพื้นเพครอบครัวอยู่ในชุมชนที่มีความมั่นคงทางความเชื่อ ได้หลอมหล่อให้ครูท่านนี้มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะยึดพระเยซู องค์พระผู้เป็นเจ้าเป็นที่พึ่งและแบบอย่างในการดำเนินชีวิต เมื่อได้รับผลกระทบทางฝ่ายจิตจึงแก้ไขได้ด้วยการนำคำสอนจากพระคัมภีร์มาผ่องแผ้วให้เจือจางสร้างแรงผลักดันทางบวกในการเผชิญกับความจริง และพร้อมที่จะแบ่งปันความเชื่อนี้ให้แก่ผู้ใกล้ชิดอย่างจริงใจ

“เชื่อในศาสนา ก่อน เพราะรักรับใช้ เหมือนพระเยซูเจ้า บางคนไม่รู้ว่าจะว่าบ้าหรือเปล่าแกลังพูดไป ไม่ใช่ เรามีความเชื่อ อาจจะเพราะโดนปลูกฝังจากครอบครัวเริ่มแรกนะ มาอยู่ที่นี้พูดตรง ๆ เปิดใจเลยเวลามีอะไร มันเหมือนอะไรดลใจ ดลใจปั๊บเอ๊ะพอเราไปทำปั๊บสำเร็จหลายครั้ง เหมือนมีอะไรดลใจเรา เวลาอะไรเราเอ๊ะเราต้องพูด ถ้าสมมติว่ามีคนเดินมาหาเราปั๊บเอ๊ะต้องการพบพอดีเลย อันนี้ถือว่าพระเป็นเจ้าดลใจอาศัยความเชื่อตัวนี้ เชื่อมากพูดตรง ๆ เลย ตั้งแต่แรก ๆ ก็ยังไม่เท่าไรเพราะแม่สอนให้รักอันนี้ก็ยังไม่ค่อยเชื่อ แต่เวลามีสมาธิอยู่ที่นี้ 20 กว่าปีเนี่ยแล้วก็ได้มาอยู่กับเด็กด้วยแล้ว

ก็มีความเชื่อ เชื่อว่าเราทำได้แล้วพระเป็นเจ้ามาช่วยเรา สิ่งที่พระให้เป็น สำคัญคือเชื่อ พี่ดูแลเด็กหออเด็กจำนวนมากแล้วก็มีความต้องการที่หลากหลาย ขอขอบคุณพระเป็นเจ้าที่เราไม่มีพิเศษอะไร ผิดคือผิด ถูกคือถูก เพราะว่าความซื่อสัตย์ เวลาเด็กผิดเราก็ดูที่ คอยสอนเขาแต่เราไม่ได้จิกเขานะ สอน ๆ เขา บอกเขาถ้าเขายอมรับเราให้อภัย สอนให้เขาฟังพระเป็นประจำ”

การยึดมั่นในพระคริสต์เป็นหนทางเพียงทางเดียวที่ยึดถือ มีความเชื่ออย่างแรงกล้าว่าในทุกกิจการที่กระทำ อยู่ภายใต้การดูแลของพระเยซูคริสต์เจ้า จึงมอบถวายชีวิตและกิจการทั้งปวงไว้ในความอารักขาดูแลของพระเป็นเจ้า เป็นผู้เชื่อว่าเมื่อมีเรื่องใด ๆ เกิดขึ้นจะได้รับลางบอกเหตุเสมอ และถ่ายทอดความเชื่อนี้แก่คนรอบข้างอยู่เสมอ

ครูคนที่ 2

คุณครูผู้เป็นกัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมงาน เป็นหัวหน้าฝ่ายที่มอบทั้งชีวิตเพื่อโรงเรียน ได้เผชิญหน้ากับทางแยกที่ทำหายนความศรัทธาอยู่บ่อยครั้ง แต่ทุกครั้งก็สามารถก้าวข้ามจนกลายเป็นกำลังสำคัญของโรงเรียนเช่นทุกวันนี้ เป็นพุทธมามกะที่ผันตัวเองกลายเป็น “พุทธลิก” เป็นชาวพุทธที่ศรัทธาในศาสนาคริสต์ ยึดมั่นในแบบอย่างของพระนางพรหมจารีมารีย์ตามแบบคาทอลิก เข้าร่วมพิธีบูชาโมทนาคุณพระเจ้า(มิสซา) อยู่เป็นนิจ เมื่อมีสิ่งกระทบต่อฝ่ายจิตที่ฟังจึงเป็น “แม่พระ”

“แต่ก่อนตอนเป็นครูสาว ๆ ะเวลาที่บ้านมารับกลับบ้านเนี่ย นั่งรถกลับกรุงเทพ ก็จะร้องเพลงแม่พระไปตลอดทางอะ จน (หัวเราะ) ที่บ้านบอกว่าไปบวชเลยไหม ก็น่าจะเกิดความศรัทธาในตัวแม่พระเป็นอันดับแรกที่ทำให้ยังอยู่ที่นี่ เพราะว่าวันนั้นที่ได้งานที่มหิดล ก็คือไปประชุมวันที่ 15 สิงหาคม รับตารางสอน ถ่ายบัตรพนักงานเรียบริ้อย สุดท้ายมันเหมือนแบบ มันทิ้งไม่ได้อะก็เลยต้องกลับมาพูดแล้วก็นึกถึงแม่พระเลยต้องกลับมาสรุป 15 สิงหาคมอยู่มหิดลศัลยา 18 สิงหาคมอยู่โรงเรียน ก็เลยคิดว่าคงไม่ได้ไปจากที่นี่แล้วแหละดูแล้ว ตอนนั้นที่ตัดสินใจจะไปอะเหมือนแบบแม่ป่วย ก็เลยตัดสินใจจะย้ายเข้ากรุงเทพแต่ก็มีความคิดว่าเออความศรัทธาบางส่วนของเราหายไป เราขาดความศรัทธาในนักบวชแต่เรายังคงศรัทธาแม่พระอยู่ ก็เลยคิดว่าจะย้ายสายงานเลยไปเป็นราชการก็เลยลองไปดู ๆ ว่าได้ไหม คือทำยังไงอะตอนนั้นก็คือไปดูไฟที่เป็นการดูดวงผ่านไฟ ทำยังไงก็ไม่สามารถถอดไฟออกได้ ก็คือถ้าไม่ไปสายงานอื่น ก็คือของย้ายกลับเข้ากรุงเทพในโรงเรียนในเครือ ก็เขาคงดูอะ เพราะว่าพี่ไม่ได้บอกเขาว่าพี่เป็นอะไรยังไง พี่ก็บอกว่าขอให้ย้ายให้กลับไปอยู่โรงเรียนในสังกัดเดียวกัน เขาก็บอกว่าผู้หญิงองค์ใหญ่อะยอมยอมให้ไปแล้วแต่จะไปหรือไม่ไป แต่ตอนแรกอะถอดยังงี้ก็ถอดไม่ออกไฟถอดไม่ออกแล้วก็เขาไม่รู้ได้ไงว่าผู้หญิงองค์ใหญ่อะ เราก็ไม่ได้บอกกว่าเรานับถืออะไรใช้ไหมหละ เขา

ก็บอกประมาณนี้ ก็อาจจะเกิดจากความเชื่อความศรัทธาก็ได้เลยทำให้เรายังอยู่ที่นี้ ทุกวันเนี่ยก็เป็นพุทธлик ทำไม่ถึงนิยามตัวเองว่าเป็นพุทธลิกหรือ ก็คือเรามีความศรัทธาในแม่พระแต่เราก็ไม่สามารถที่จะทิ้งศาสนาพุทธได้ เพราะว่าที่บ้านเป็นพุทธ เพราะฉะนั้นมีความคิดว่าเวลาเราทำบุญอะให้พ่อแม่มันก็ควรจะเป็นพุทธอยู่ แต่เราก็ศรัทธาในแม่พระ เพราะฉะนั้นเราจะเป็พุทธลิกดีกว่าครึ่ง ๆ ไม่ได้ย้ายศาสนาไป ช่วงวิกฤตของชีวิตไม่ยอมเจอใคร แต่ก่อนหน้าเนี่ย พี่อะเคยศรัทธาถึงขนาดจะบวช แต่พอมาย่เปลี่ยนผู้บริหารไปเรื่อย ๆ อะเรามองเห็นอะไรหลาย ๆ อย่างที่ทำให้เรา คิดว่าเราเป็นฆราวาสอะ ดีที่สุดแล้ว”

การวางใจในแม่พระ มอบชีวิตให้แม่พระดูแลคุ้มครอง คือความปลอดภัยทางจิตใจเพียงหนึ่งเดียวที่ครูท่านนี้จะพึงมี จึงไม่แปลกที่มักพบครูพุทธลิกท่านนี้ได้ทีโบสถ์ในวันอาทิตย์ ถึงแม้ว่าจะไม่สามารถเข้ารับแผ่นศีลมหาสนิทได้แต่เพียงเข้ารับฟังและร่วมโมทนาคุณก็สุขใจมากแล้ว

ครูคนที่ 3

“ระเบียบวินัย เป็นหัวใจของพลศึกษา” นี่คืเป้าหมายในการสอนของครูท่านนี้ ผู้ที่ก้าวผ่านการถูกตำหนิและประสบการณ์ที่อ่อนไหว มาสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน

“ถ้าเขาไม่ได้ appreciate แล้ว (หัวเราะ) ก็แทบจะอยู่ด้วยกันไม่ได้ พี่แทบจะแบบ นั้นแหละ แต่ด้วยความที่เราทำงานอะไรอย่างเงี้ย พิสูจน์ด้การทำงาน พิสูจน์ด้การสอน วันหนึ่งอธิการชมพี่ผ่านพี่หัวหน้าหมวด ชมมานิดเดียวเราก็แบบอ้าวหู้ ใจฟูแบบเราสอนอยู่สนามเนี่ยเมื่อก่อนเนาะช่วงกลางวันพักกลางวัน เมื่อก่อนสอนหญิงล้วนตั้งแต่ ม.1 ถึง ม.6 เลย เมื่อก่อนพี่สอนไ้มู่ยอะ ร่นไ้มู่ยร่นไ้พางจำได้ พี่กำลังสอนบาสมันอยู่ สอนเล่นอะไรสักอย่างเป็นกลุ่ม ๆ แล้วก็ส่งบอลนู่นนี่นั่น อะไรอย่างเนี่ย แต่พี่ก็เห็นหัวหน้าหมวดเดินเข้าไปหาเขา เขาก็เรียกหัวหน้าหมวด เนี่ยเมื่อก่อนใครเข้าไปในห้องนั้นก็แบบ...เขาไม่ค่อยจะเรียกใคร เออ เข้าไปได้สักพักหนึ่งก็เห็นหัวหน้าหมวดเดินออกมาแล้วก็ยิ้มแต่ไม่ได้พูดอะไร แล้วแกก็เห้ยอธิการเขาชมว่าแบบสอนดี โอ้วโห้วเท่านั้นแหละ เราก็มีความรู้สึกที่ว่า ประสบความสำเร็จแล้วโว้ย ทั้ง ๆ ที่ตอนแรกก็เกือบอยู่ไม่ได้โหย เมื่อก่อนพี่โดนเขาเรียกมาด่าจะเอาพี่ออกอะ พี่พาเด็กเดินลงไปบันไดนี้แหละ เดินลงไปแล้วตอนนั้นก็แบบเป๊ะ แบบไม่ได้เออเรายังคุมชั้นไม่ได้ เรายังแบบไม่ได้เหมือนปัจจุบันนี้ไงมันก็มีเสียงบ้างเล็กน้อย ลงไปใส่รองเท้ายืนรอ เขาก็ก้มมือเรียกซิสเตอร์จะไม่เอาเธอแล้วนะ อธิบาย คำเนี่ย อ้าวหู้ (หัวเราะ) ใครได้ยิน เหมือนฟ้าผ่าเลยนะ ถ้าเป็นอย่างนี้ ซิสเตอร์ไม่เอาแล้ว แล้วนี่หน้าแกออกใหม่หน้าสระอิกกะอะ พี่ว่าการที่เราอยู่โรงเรียน การที่เราคลุกคลีอยู่กับศาสนาคริสต์การที่เราคลุกคลีอยู่กับโรงเรียน

คาทอลิก ทำให้พี่ศรัทธามากขึ้นเมื่อก่อนพี่ไม่รู้เรื่องอะไรเกี่ยวกับอะไรอย่างงี้เลย ตอนเขามีกิจกรรมทำอะไรกัน พี่ไม่รู้เลยว่ามันสำคัญยังไง พี่หิวเราะ คึกคักเล่น จนพี่วันอะหันมาดูพี่ตอนนั้นพี่เป็นครูใหม่ เออพี่วันเขาก็บอกเธอต้องสำรวจนะ เมื่อก่อนพี่ก็เหมือนเด็กคนหนึ่ง ที่แบบมีเล่นบ้างอะไรบ้าง ตามปกติ นิกนิลัยพี่ออกใหม่ เหมือนครูใหม่ตอนนี้อยู่ เมื่อก่อนเนี่ย พี่แบบอู้ห่วยถ้าอยู่สมัยนั้นกว่าอยู่ไม่ได้ จนพี่แบบเออรู้สึกตัว แต่ก็ยังไม่คิดอะไรนะปีแรก ๆ จนปีหลัง ๆ เห็นพิธีการเราเริ่ม เขาเรียกว่าไร ซึมซับหรือเขาเรียกว่าอะไรมัน มันเกิดความเชื่อขึ้นเรื่อย ๆ ถามว่าพี่ยังคงนับถือศาสนาพุทธอยู่ไหม ก็นับถือศาสนาพุทธนะแต่พี่ไม่ค่อยเข้าวัดพี่หันกลับมาเชื่อ ศรัทธา กับ ศาสนาคริสต์ เชื่อศรัทธายังไง เวลาที่มีกิจกรรมมีพิธีกรรมหรืออะไร ถ้าเราตั้งใจจริง ๆ ตั้งใจฟัง หรือตั้งใจร้องเพลง น้ำตาจะไหล ด้วยความรู้สึกเขาเรียกว่า... มันรู้สึกข้างในอะ นึกออกไหม ใช้พี่เป็นบางทีก็พอฟังอะไรร้องเพลงตามหรืออะไรมันรู้สึก แล้วยิ่งถ้าเป็นแบบพิธีที่แบบเงียบ ๆ สง่า ๆ หรืออะไรน้ำตาพี่ก็จะไหล พี่ก็แบบหึมันอาจจะเกิดความรู้สึกศรัทธา”

ครูต่างความเชื่อที่เรียนรู้ความเชื่อความศรัทธาเยี่ยงคาทอลิก มอบความรักให้อาชีพครู

และการสอน มุ่งบ่มเพาะนักเรียนให้มีระเบียบวินัย

ครูคนที่ 4

ครูที่มีอายุการทำงานน้อยที่สุดในกระบวนการทั้งหมด แต่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และร้อนรนที่จะรับใช้พระเป็นเจ้า อาศัยครอบครัวเป็นฐานเพื่อเติบโตอย่างมั่นคงในพระพร ดูแลนักเรียนทุนด้วยความรัก

“แม่จะสอนเราตั้งแต่เด็ก ๆ สอนให้เรามีความเชื่อว่านับถือศาสนาคริสต์แล้วก็ให้เรา รู้จักมีความอดทนถึงจะลำบากหน่อยก็ให้เราอดทนเพื่ออนาคตของเราเองนี่อะคะ ไม่ให้ย่อท้อต่อปัญหา เรามีพระเยซูเจ้าเป็นผู้ที่จะคอยช่วยเราเสมอ”

ด้วยการวางใจในพระ จึงมอบถวายทุกกิจการให้อยู่ในความดูแลของพระเป็นเจ้า เมื่อถูกผจญ พระเยซู คริสต์เจ้าจึงเป็นหนทางรอดที่วางใจ สมดังที่กล่าวไว้ในบทสดุดีที่ว่า “จงขอบพระคุณพระเป็นเจ้า เพราะพระองค์พระทัยดี ความรักมั่นคงของพระดำรงนิรันดร์”

4.5 เฉลยธรรมบัญญัติ (deuteronomy): การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองเชิงจิตตารมณ์

ตารางที่ 4.10

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองเชิงจิตตารมณ์

ครูผู้ให้ ข้อมูล	ปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองเชิงจิตตารมณ์			
	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยช่วงวัย	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
ครูคนที่ 1	- ระดับการศึกษา : อนุปริญญา - ภาระงาน - นอกเหนือการสอน : - ครูดูแลหอพัก - นักเรียนประจำหญิง - ระยะเวลาในการ เป็นครูโรงเรียนนี้ : 25 ปี	Gen B	- ความเชื่อทาง ศาสนา : นับถือ ศาสนาคริสต์ - สภาพเศรษฐกิจ ของครอบครัว : ไม่ สามารถใช้จ่าย ฟุ่มเฟือยได้ - ปัจจัยพื้นฐานใน การดำรงชีพ : ค่อนข้างขาดแคลน	- ความเชื่อ ความศรัทธา ของครอบครัว : - การรับใช้เพื่อน มนุษย์ คือการ รับใช้พระเป็น เจ้า - ระยะเวลาที่ อยู่ในโรงเรียน ภายในหนึ่งวัน : อยู่ทำงานและ นอนพักใน โรงเรียน เพราะ เป็นครูหอพัก
ครูคนที่ 2	- ระดับการศึกษา : ปริญญาโท - ภาระงาน - นอกเหนือการสอน : - หัวหน้าฝ่ายวิชาการ - ระยะเวลาในการ เป็นครูโรงเรียนนี้ : 25 ปี	Gen X	- ความเชื่อทาง ศาสนา : นับถือ ศาสนาพุทธ - สภาพเศรษฐกิจ ของครอบครัว : สามารถใช้จ่าย ฟุ่มเฟือยได้ - ปัจจัยพื้นฐานใน การดำรงชีพ : ไม่ ขาดแคลน	- ความเชื่อ ความศรัทธา ของครอบครัว : - ความกตัญญู กตเวทิตะ - ระยะเวลาที่ อยู่ในโรงเรียน ภายในหนึ่งวัน : ทำงานและ นอนในโรงเรียน

ตารางที่ 4.10

วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองเชิงจิตตารมณ์ (ต่อ)

ครูผู้ให้ ข้อมูล	ปัจจัยที่ส่งผลต่อมุมมองเชิงจิตตารมณ์			
	ปัจจัยส่วนบุคคล	ปัจจัยช่วงวัย	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
ครูคนที่ 3	- ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี - ภาระงาน นอกเหนือการสอน : หัวหน้าฝ่ายกิจการ นักเรียน - ระยะเวลาในการ เป็นครูโรงเรียนนี้ : 20 ปี	Gen Y	- ความเชื่อทาง ศาสนา : นับถือ ศาสนาพุทธ - สภาพเศรษฐกิจ ของครอบครัว : สามารถใช้จ่าย ฟุ่มเฟือยได้ - ปัจจัยพื้นฐานใน การดำรงชีพ : ไม่ ขาดแคลน	- ความเชื่อความ ศรัทธาของ ครอบครัว : ดูแล พ่อแม่ ไม่ทำให้ ครอบครัว เดือดร้อน - ระยะเวลาที่อยู่ ในโรงเรียนภายใน หนึ่งวัน : มาเช้า เย็นกลับ
ครูคนที่ 4	- ระดับการศึกษา : ปริญญาตรี - ภาระงาน นอกเหนือการสอน : ครูดูแลหอพัก นักเรียนทุนหญิง - ระยะเวลาในการ เป็นครูโรงเรียนนี้ : 2 ปี	Gen Z	- ความเชื่อทาง ศาสนา : นับถือ ศาสนาคริสต์ - สภาพเศรษฐกิจ ของครอบครัว : ไม่ สามารถใช้จ่าย ฟุ่มเฟือยได้ - ปัจจัยพื้นฐานใน การดำรงชีพ : ค่อนข้างขาดแคลน	- ความเชื่อความ ศรัทธาของ ครอบครัว : รัก และรับใช้ เหมือน พระคริสต์เจ้า - ระยะเวลาที่อยู่ใน โรงเรียนภายใน หนึ่งวัน : อยู่ ทำงานและนอน พักในโรงเรียน เพราะเป็นครู หอพัก

บทที่ 5

สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

อาชีพครูนับเป็นหนึ่งในหลายอาชีพที่มีความสำคัญในด้านการเพาะสร้างเยาวชน อันจะเป็นกำลังสำคัญของชาติต่อไป ดังนั้นโรงเรียนจึงเป็นหน่วยพื้นฐานที่เริ่มต้นกระบวนการในการเพาะสร้างนี้ แต่ด้วยค่านิยมและสังคมที่เปลี่ยนไป โรงเรียนเอกชนที่เคยมีส่วนช่วยในการจัดการศึกษาให้ภาครัฐกลับถดถอย บุคลากรลดน้อยถอยลงคงไว้เพียงครูบางส่วนบางโรงเรียน ที่สามารถสร้างความผูกพันระหว่างครูกับโรงเรียนได้ประสบผล จึงเกิดเป็นคำถามงานวิจัยว่าครูแต่ละช่วงวัย มีมุมมองการตีความต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์อย่างไร ปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย และความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ มีกระบวนการบ่มเพาะอย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาเรื่องเล่าของครูต่างวัยในด้านความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน 2) ศึกษากระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน และ 3) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย โดยใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และการวิจัยเชิงเรื่องเล่า (narrative) โดยในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตนเองเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงและทำความเข้าใจผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการบันทึกภาคสนาม เพื่อหาแก่นร่วมของมวลประสบการณ์ในเรื่องเล่าคนต่างรุ่นที่มีต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูต่อโรงเรียนคาทอลิกแห่งหนึ่ง ซึ่งจะสรุปและอภิปรายผลต่อไป

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ประวัติความเป็นมา หน้าที่และวิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง

ในมุมมองของการวิจัยเชิงเรื่องเล่า เรื่องราวชีวิตของครูผู้สอนเป็นเสมือนกระจกสะท้อนสภาพสังคมและวัฒนธรรมที่พวกเขาดำรงอยู่ การศึกษาประวัติความเป็นมา หน้าที่ และวิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่องนั้น เปรียบเสมือนการส่องกระจกเงาที่เผยให้เห็นถึงความลึกซึ้งของจิตวิญญาณและความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ การวิจัยเชิงเรื่องเล่าจึงเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการเปิดเผยแง่มุมต่างๆ ของชีวิตครู ซึ่งช่วยให้เราเข้าใจและเรียนรู้ถึงปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานและความผูกพันของพวกเขาในโรงเรียนคาทอลิก

ครูผู้เล่าเรื่องทั้งสี่ท่านมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมทางสังคม และความเชื่อทางศาสนาที่แตกต่างกัน แต่ทุกท่านกลับมายุ่งร่วมกันในชุมชนแห่งความเชื่อและโรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้ ด้วยความผูกพันและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

ครูคนที่ 1

- ระดับการศึกษา: อนุปริญญา
- ภาระงานนอกเหนือการสอน: ดูแลหอพักนักเรียนประจำหญิง
- ระยะเวลาในการเป็นครู: 25 ปี
- ความเชื่อทางศาสนา: คริสต์ศาสนา
- สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว: ค่อนข้างขาดแคลน
- ความเชื่อความศรัทธาของครอบครัว: การรับใช้เพื่อนมนุษย์คือการรับใช้พระเป็นเจ้า
- หน้าที่ในโรงเรียน: ครูผู้สอนวิชาพระคัมภีร์

ครูคนที่ 2

- ระดับการศึกษา: ปริญญาโท
- ภาระงานนอกเหนือการสอน: หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
- ระยะเวลาในการเป็นครู: 25 ปี
- ความเชื่อทางศาสนา: พุทธศาสนา
- สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว: สามารถใช้จ่ายฟุ่มเฟือยได้
- ความเชื่อความศรัทธาของครอบครัว: ความกตัญญูต่อบุพการี
- หน้าที่ในโรงเรียน: ครูผู้สอนวิชาภาษาไทย

ครูคนที่ 3

- ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี
- ภาระงานนอกเหนือการสอน: หัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน
- ระยะเวลาในการเป็นครู: 20 ปี
- ความเชื่อทางศาสนา: พุทธศาสนา
- สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว: สามารถใช้จ่ายฟุ่มเฟือยได้
- ความเชื่อความศรัทธาของครอบครัว: ดูแลพ่อแม่ ไม่ทำให้ครอบครัวเดือดร้อน
- หน้าที่ในโรงเรียน: ครูผู้สอนวิชาพลศึกษา

ครูคนที่ 4

- ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี
- ภาระงานนอกเหนือการสอน: ดูแลหอพักนักเรียนทุนหญิง
- ระยะเวลาในการเป็นครู: 2 ปี
- ความเชื่อทางศาสนา: คริสต์ศาสนา
- สภาพเศรษฐกิจของครอบครัว: ค่อนข้างขาดแคลน
- ความเชื่อความศรัทธาของครอบครัว: รักและรับใช้เหมือนพระคริสตเจ้า
- หน้าที่ในโรงเรียน: ครูผู้สอนระดับอนุบาล

ครูผู้เล่าเรื่องทุกท่านต่างมีวิถีชีวิตและประสบการณ์ที่หลากหลาย แต่สิ่งที่มีรวมพวกเขาไว้คือความเชื่อและหน้าที่ที่ต้องทำในโรงเรียนคาทอลิกนี้ การสนับสนุนจากครอบครัว การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และความเชื่อทางศาสนาล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูเหล่านี้มีความผูกพันและความพึงพอใจในงานที่ทำ ทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรักและความมุ่งมั่นต่อไป สามารถแยกเป็นประเด็นคือ

ประวัติความเป็นมา

ครูแต่ละคนมีพื้นเพที่แตกต่างกัน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และความเชื่อทางศาสนา ครูบางท่านมาจากครอบครัวที่มั่งคั่ง สามารถใช้จ่ายอย่างสะดวก ขณะที่บางท่านเติบโตมาในครอบครัวที่ต้องพิจารณาใช้จ่ายอย่างระมัดระวัง ความแตกต่างนี้สะท้อนให้เห็นถึงการดำรงชีวิตและการตัดสินใจที่แตกต่างกันในแต่ละวัน นอกจากนี้ ครูยังมีช่วงวัยที่หลากหลาย ตั้งแต่ Gen B, Gen X, Gen Y จนถึง Gen Z ซึ่งแต่ละช่วงวัยต่างก็มีลักษณะและประสบการณ์ชีวิตที่ไม่เหมือนกัน ทำให้มุมมองและทัศนคติในการทำงานและการสอนนั้นมีความหลากหลาย

หน้าที่และบทบาทของครู

หน้าที่และบทบาทของครูในโรงเรียนคาทอลิกนั้นมีความสำคัญและหลากหลาย ครูบางท่านทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายวิชาการ บางท่านเป็นหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน หรือครูพี่เลี้ยง บทบาทเหล่านี้ไม่เพียงแต่กำหนดความรับผิดชอบของครูแต่ละคน แต่ยังสะท้อนถึงความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียนและนักเรียน การที่ครูมีประสบการณ์การทำงานยาวนานในโรงเรียนคาทอลิก ทำให้พวกเขามีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์มากขึ้น การสนับสนุนจากครอบครัวก็เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อทัศนคติและความผูกพันต่อโรงเรียน ครูที่ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมักจะมีคามพึงพอใจในชีวิตการทำงานสูงขึ้น

วิถีชีวิตและปัจจัยทางสังคม

สภาพแวดล้อมทางสังคมที่ครูอาศัยอยู่นั้น ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจหรือวัฒนธรรมในชุมชน ล้วนมีผลต่อการทำงานและความผูกพันของครู สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยสามารถส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันในอาชีพของครูได้อย่างดี การสนับสนุนจากชุมชนและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมช่วยให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

การศึกษาเรื่องราวและประสบการณ์ของครูผู้เล่าเรื่องในโรงเรียนคาทอลิก ผ่านการวิเคราะห์ประวัติความเป็นมา หน้าที่ และวิถีชีวิตของครูผู้เล่าเรื่อง ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ซึ่งการศึกษานี้ไม่เพียงแต่ทำให้เราเข้าใจถึงชีวิตและประสบการณ์ของครูผู้เล่าเรื่อง แต่ยังเปิดเผยถึงความสำคัญของการสนับสนุนทั้งจากครอบครัวและชุมชนที่มีผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานของครู ทำให้เราเห็นถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและสนับสนุนการทำงานของครูอย่างยั่งยืน

หากเรานำบริบทสภาพทางเศรษฐกิจพื้นฐานมาเป็นฐานในการมอง ก็ดูจะไม่สมเหตุสมผลที่จะอธิบายว่าทำไมครูคนที่ 2 ที่มีบริบทสภาพทางเศรษฐกิจพื้นฐานดีจึงมีความผูกพันกับโรงเรียนเช่นเดียวกับครูคนอื่น แต่เมื่อมองในด้านการได้รับความช่วยเหลือในยามยาก ประกอบกับการถูกปลุกฝังด้วยความเชื่อทางศาสนาเรื่องความกตัญญูก็ดูว่าความคิดนี้เริ่มมีน้ำหนักเพิ่มขึ้น และในส่วนของบริบทของความเชื่อศาสนาเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยให้ความสำคัญ เพราะหากอ้างอิงงานวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนศาสนาของชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยง (สะกอ) ในหมู่บ้านภาคเหนือของประเทศไทย โดยเพียงจิต เทียน้อย (2535) อธิบายว่าการเปลี่ยนไปนับถือศาสนาพุทธของชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยงถูกยึดโยงเข้ากับการเมือง เพราะเมื่อเป็นศาสนาพุทธที่เป็นศาสนาประจำชาติไทย ชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยงก็จะได้เป็นคนไทยและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และการนับถือศาสนาคริสต์ของชาวเขาเผ่ากะเหรี่ยง ก็ถูกเชื่อมโยงเข้ากับเศรษฐกิจ ซึ่งตรงกับข้อมูลที่ได้จากครูคนที่ 4 เพราะการเลี้ยงผี กระบะต่อสภาพปากท้องของครอบครัวจึงเลือกที่จะตัดผีเพื่อลดรายจ่ายเหล่านั่น เมื่อรวมกับข้อมูลของครูคนที่ 1 กับครูคนที่ 4 ที่ทั้งสองครอบครัวต่างได้รับการช่วยเหลือจากคณะนักบวชมาแต่ครั้งอดีต แม้แต่พ่อของครูคนที่ 4 ที่เป็นผู้นำครอบครัวที่นับถือต่างนิกายยังยินยอมให้ลูกของตนเองเข้ารับศีลล้างบาปเป็นคาทอลิกตามมารดา เราจะได้เห็นว่า ศาสนามีอำนาจมากกว่าเรื่องของจิตใจ แต่เกี่ยวพันถึงปากท้องความเป็นอยู่ด้วยเช่นกัน และแน่นอนว่านี่เป็นเพียงความคิดที่มลายของผู้วิจัยเพียงเท่านั้น

5.1.2 การก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน และการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง

ก้าวแรกที่เข้าสู่รั้วโรงเรียนคาทอลิกเป็นช่วงเวลาที่ได้เต็มไปด้วยความคาดหวังและความตื่นเต้น เหมือนกับการเริ่มต้นบทใหม่ในชีวิต การปรับตัวในช่วงแรกเป็นสิ่งที่ท้าทายแต่เต็มไปด้วยความหวัง ครูแต่ละท่านต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่หลากหลาย ทั้งในด้านการทำงานและการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมองค์กร ครูผู้เล่าเรื่องก้าวเข้าสู่โรงเรียนด้วยความรู้สึกแรกคือความอบอุ่นและเป็นกันเองของชุมชนในโรงเรียน การต้อนรับอย่างอบอุ่นจากเพื่อนร่วมงานและนักเรียนทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ การปรับตัวในช่วงแรกไม่ใช่เรื่องง่าย ครูต้องเรียนรู้ระบบการทำงานใหม่ ทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมองค์กร และปรับตัวเข้ากับวิถีชีวิตของนักเรียนที่หลากหลาย การสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ครูสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้สึกของครูก็เริ่มเปลี่ยนแปลง จากความไม่แน่ใจในช่วงแรก กลายเป็นความภาคภูมิใจในบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ครูเริ่มมองเห็นความสำคัญของงานที่ทำ และความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ต่อโรงเรียนและนักเรียนก็เริ่มเติบโต ครูรู้สึกถึงความหมายและคุณค่าของงานที่ทำ และความสุขในการทำงานก็เพิ่มขึ้นตามลำดับ การที่ครูได้เห็นผลลัพธ์ของความพยายามในการสอนและการดูแลนักเรียนทำให้ครูมีแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานมากขึ้น เมื่อกล่าวถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลง นับว่าเป็นเรื่องที่แสนประหลาด ด้วยเพราะเงื่อนไขของเวลา โอกาสและประสบการณ์ ส่งผลให้ความรู้สึกเกิดขึ้น ตั้งอยู่ และดับไปในทุกขณะ คุณครูผู้เล่าเรื่องแต่ละคนล้วนมีวัฒนธรรม ความเชื่อ และถิ่นที่อยู่ต่างกัน ทว่ากลับสามารถทำงานในโรงเรียนเดียวกัน ข้าพเจ้าคุณครูผู้เล่าเรื่องเหล่านี้ไม่เปลี่ยนสถานที่ทำงานมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน

หากเรามองว่าการเข้ามาทำงานที่โรงเรียนคือการสมัครเข้าทำงาน สัมภาษณ์ แล้วเข้าทำงาน เป็นการเสร็จสิ้นกระบวนการนั้นก็ดูจะกระด้างในสักหน่อย แต่ก็ปฏิเสธไม่ได้ว่าเหล่านั้นก็มีส่วนจริงอยู่มาก แต่ผู้วิจัยประสงค์ให้พุ่งตรงลงไปว่าความรู้สึกในปัจจุบันของครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 นั้นต่างหากคือประเด็นสำคัญ เพราะครูทั้งสองระบุในทำนองเดียวกันคือการได้รับอำนาจพิเศษที่เรียกว่า “กระแสเรียก” และ “ดลบันดาล” นี่คือการรู้สึกในปัจจุบันของครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 ที่น่าจะไม่ใช่ความรู้สึกแรกเริ่มที่ก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียน หากแต่เกิดจากประสบการณ์ตลอดระยะเวลาในการทำงานโรงเรียนที่หลอมกลั่นเป็นแก่นสารของคำว่า “กระแสเรียก” และ “ดลบันดาล” สิ่งใดที่ส่งกระแสเรียก และสิ่งใดที่ดลบันดาล ฉะนั้น สิ่งที่ส่งกระแสเรียก และสิ่งที่ดลบันดาลได้นั้น ในจิตใจของครูทั้งสองก็คงมีน้ำหนักอยู่ใช่น้อย

ฉะนั้น การก้าวเข้าสู่รั้วโรงเรียนและการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงของครูผู้เล่าเรื่องในโรงเรียนคาทอลิกเป็นกระบวนการที่เต็มไปด้วยการเรียนรู้และการเติบโต ความรู้สึกในช่วงแรก

ที่เต็มไปด้วยความตื่นเต้นและความท้าทายได้เปลี่ยนแปลงเป็นความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อโรงเรียนและนักเรียน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร ครอบครัว และชุมชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ครูมีพลังและความมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการสนับสนุนที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันและความพึงพอใจในการทำงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก

5.1.3 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ

การขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ ที่มีรูปแบบเป็นพิธีกรรมจะมุ่งเป้าไปในระดับจุลภาคที่มีพื้นฐานเป็นจิตใจ การทำการสรรสร้างอัตลักษณ์ที่มีจิตตารมณ์นั้นต้องเป็นกระบวนการที่ละมุนละม่อม และต้องการความร่วมมือจากหลายฝ่าย แน่นอนว่าหากเรามองว่าพิธีกรรมคือการแสดงถึงความเชื่อ ความศรัทธาที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นก็ถือว่าถูก แต่หากมองว่าพิธีกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์คือการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อก็ไม่ใช่ว่าเรื่องผิดเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอความเชื่อเพื่อวิเคราะห์พิธีกรรมถึงความสามารถในการเป็นสิ่งที่ขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อเพื่อจะได้เรียนรู้กระบวนการนี้สักคราก็น่าจะหายห่วง

พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อในโรงเรียนคาทอลิก เป็นการถอดภาพจำลองของวิถีชีวิตของนักพรตนักบวช เพราะโดยสภาพคำว่า คำว่า "convent" (คอนแวนต์) หมายถึงสถานที่ที่นักบวชหญิง (แม่ชี) ในศาสนาคริสต์ อาศัยและปฏิบัติศาสนกิจร่วมกัน นอกจากนี้ยังสามารถหมายถึงชุมชนของแม่ชีที่อาศัยอยู่ในสถานที่นั้นด้วย ดังนั้น โรงเรียนคาทอลิกที่ดูแลโดยนักบวชหญิงที่มีที่พักอยู่ในบริเวณโรงเรียน จึงนับว่าโรงเรียนก็คือที่อยู่ของนักบวชหญิงเช่นกัน นักบวชหญิงมีวัตรปฏิบัติคือการสวดภาวนาและรับใช้พระเป็นเจ้า ถือความเป็นพรหมจรรย์ การที่มีพระนางมารีย์หรือบรรดานักบุญเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตนั้น ทำให้การสวดภาวนาจัดเป็นวัตรปฏิบัติที่เคร่งครัด พิธีกรรมต่าง ๆ จึงได้นำมาถ่ายทอดและให้ครูรวมทั้งนักเรียนต้องปฏิบัติตาม บรรยากาศของโรงเรียนจึงไม่ใช่เพียงสถานที่ศึกษาความรู้ทางโลก หากแต่เป็นสนามแพร่ธรรมด้วยเช่นกัน ฉะนั้นในโรงเรียนจึงอุดมด้วยปรัชญาคำสอนจากพระคัมภีร์ในทุกหนทุกแห่ง กิจกรรมของโรงเรียนต่างก็มุ่งเน้นหรือผสมผสานกับหลักคำสอนอย่างแยกกาย ความศักดิ์สิทธิ์น่าเลื่อมใสจึงเปล่งประกายในแววตาของผู้เข้าร่วมพิธีกรรมเสมอ

การบ่มเพาะความเชื่อ แสดงถึงการใช้พิธีกรรมและกระบวนการทางศาสนาเพื่อสร้างและบ่มเพาะความเชื่อทางศาสนาในบุคลากรและนักเรียนของโรงเรียนคาทอลิก เมื่อนำมาพินิจจะเห็นได้ว่ากระบวนการแต่ละส่วนสามารถส่งผลต่อการบ่มเพาะความเชื่อได้อย่างไรบ้าง

5.1.3.1 พิธีกรรมประจำวัน

รายละเอียด

- ทุกเช้าวันจันทร์ เวลา 06.30 น. ครูทั้งหมดจะมาประชุมที่ห้องประชุมเพื่อวางแผนและติดตามพฤติกรรมของครู เริ่มด้วยการสวดภาวนาและวจนพิธีกรรมทางศาสนา
- การประชุมใช้เวลาประมาณ 45 นาที หลังจากนั้นครูจะไปพบกับนักเรียนที่หน้าแถวช่วง 07.15 น. และทำการอบรมก่อนเริ่มเรียนในเวลา 07.45 น.
- แต่ละวันมีการสวดภาวนาและเพลงที่แตกต่างกัน

ผลกระทบต่อการบ่มเพาะความเชื่อ

- การเริ่มต้นวันด้วยพิธีกรรมทางศาสนา ด้วยการสวดภาวนาและพิธีกรรมในตอนเช้าช่วยเสริมสร้างความเชื่อในพระเจ้าและความผูกพันทางจิตวิญญาณในหมู่ครูและนักเรียน (Stevens et al., 2018)
- ความต่อเนื่องและความคุ้นเคย โดยการทำพิธีกรรมซ้ำ ๆ ทุกวันสร้างความคุ้นเคยและความผูกพันในศาสนา ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนศาสนา (Vermeer, 2014)

5.1.3.2 เพลงแม่พระที่ใช้ในแต่ละวัน

รายละเอียด

- การใช้เพลงแม่พระที่แตกต่างกันในแต่ละวัน เช่น "อัญเชิญพระแม่สู่บัลลังก์" ในวันจันทร์ และ "ข้าเจ้าชาวไทย ไหว้แม่มาเรีย" ในวันอังคาร

ผลกระทบต่อการบ่มเพาะความเชื่อ

- การเสริมสร้างความเชื่อผ่านดนตรี ในเพลงศาสนาช่วยเสริมสร้างความเชื่อและความผูกพันในศาสนา โดยดนตรีสามารถสร้างอารมณ์และความรู้สึกที่เชื่อมโยงกับศาสนาได้ (Hobson et al., 2018)
- การเน้นย้ำบทบาทของพระแม่มาเรีย ด้วยเนื้อเพลงที่ยกย่องและขอความช่วยเหลือจากพระแม่มาเรียช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์และความเคารพต่อพระแม่มาเรียในหมู่ครูและนักเรียน (Ayyari et al., 2020)

5.1.3.3 กิจกรรมอื่น ๆ และการแบ่งปันความเชื่อ

รายละเอียด

- นักเรียนประจำต้องสวดภาวนาบทก่อนและหลังอาหาร รวมถึงบทภาวนาก่อนนอน
- ในกิจกรรมตามปฏิทินคาทอลิก โรงเรียนจะจัดพิธีโมทนาขอบพระคุณพระเจ้า (มิสซา) โดยมีครูและนักเรียนเข้าร่วม

ผลกระทบต่อการบ่มเพาะความเชื่อ

- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาโดยการเข้าร่วมพิธีกรรมศาสนาและกิจกรรมทางศาสนาอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมสร้างความรู้สึผูกพันและความเข้าใจในศาสนา (Ayyari et al., 2020)
- การแบ่งปันความเชื่อ โดยการให้ครูแบ่งปันความเชื่อและคำสอนจากพระคัมภีร์ในทุกวันช่วยเสริมสร้างความรู้และความเข้าใจในศาสนา (Hobson et al., 2018)

5.1.3.4 การจัดพิธีกรรม

รายละเอียด

- ขบวนพิธีกรรมดำเนินด้วยความสงบและน่าเลื่อมใส โดยมีพระสงฆ์ นักบวชหญิง และนักเรียนทุนของโรงเรียน

ผลกระทบต่อการบ่มเพาะความเชื่อ

- การสร้างบรรยากาศศักดิ์สิทธิ์ ในการจัดพิธีกรรมอย่างเป็นระเบียบและน่าเลื่อมใสช่วยสร้างบรรยากาศศักดิ์สิทธิ์และความเคารพในศาสนา (Vermeer, 2014)
- การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ จากการมีส่วนร่วมในพิธีกรรมช่วยให้ครูและนักเรียนได้สัมผัสกับประสบการณ์ทางศาสนาที่ลึกซึ้งและสร้างความผูกพันในศาสนา (Stevens et al., 2018)

ดังนั้นพิธีกรรมและกระบวนการที่โรงเรียนคาทอลิกใช้ในการบ่มเพาะความเชื่อมีศักยภาพในการเสริมสร้างและบ่มเพาะความเชื่อในศาสนา กระบวนการเหล่านี้ไม่เพียงแต่สร้างความคุ้นเคยและความผูกพันในศาสนา แต่ยังสร้างบรรยากาศศักดิ์สิทธิ์และประสบการณ์ที่ลึกซึ้งในศาสนา ทำให้ครูและนักเรียนสามารถพัฒนาและเสริมสร้างความเชื่อในศาสนาได้อย่างมั่นคง

5.1.4 ความท้าทายเมื่อเผชิญกับการท้าทายฝ่ายจิต

เมื่อนมนุษย์ได้รับสิ่งไม่พึงปรารถนา มักมีการตอบสนองในทำนองเดียวกัน คือสู้หรือจำนน ซึ่งก็ต้องคิดต่อไปว่าตนเองไหวเพียงใด ต้องการผู้ช่วยหรือไม่ ผลกระทบมาน้อยเพียงไหน แต่หากสิ่งไม่พึงปรารถนามาในรูปแบบของการสัมผัสกับความรู้สึก ไม่มีตัวตน เช่น ทุกข์ โกรธ กลัว มนุษย์จะตอบสนองอย่างไร แน่นอนว่า ต่างคนต่างมีความคิดเป็นของตนเอง แต่หนึ่งในความคิดเหล่านั้นคือการหาที่พึ่งที่ตนเองคิดว่ามีอำนาจเหนือกว่า หรือทัดเทียมกับสิ่งที่กำลังเผชิญ (Hobson et al., 2018)

ดังนั้นการตรองจากสิ่งยึดเหนี่ยวในปัจจุบันย่อมสามารถอนุมานถึงการเปลี่ยนแปลงทางความเชื่อที่ก่อเกิดเป็นความเชื่อที่ทรงอิทธิพลในใจของครูแต่ละคน ซึ่งสามารถแบ่งครูที่มีความเชื่อเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มครูคนที่ 1 และครูคนที่ 4 จะมีความเชื่อยึดโยงยกให้พระเยซูเจ้าเป็นที่พึ่งในยามทุกข์ กับกลุ่มครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 ที่ยกให้แม่พระหรือพระนางมารีย์เป็นผู้นำในการดำเนินชีวิต ซึ่งหากเรานำทั้งสองกลุ่มมาพิจารณาจะพบว่า กลุ่มแรกเป็นคาทอลิก ขณะที่อีกกลุ่มเป็นคนต่างศาสนา เมื่อพิจารณาเช่นนี้จะพบว่า ประสบการณ์ในการเรียนรู้ด้านศาสนาของครูที่เป็นคนต่างศาสนายังไม่กว้างเพียงพอ ด้วยว่าอยู่ในโรงเรียนที่ยกเอาพระนางมารีย์เป็นองค์อุปถัมภ์จึงมีโอกาสเรียนรู้และเกิดภาพจำเพียงแม่พระเท่านั้นก็เป็นได้ (Ayyari et al., 2020; Vermeer, 2014)

จากการสัมภาษณ์สามารถจำแนกได้ดังนี้

5.1.4.1 สภาพแวดล้อมทางศาสนาและวัฒนธรรมของโรงเรียน

การเรียนรู้และการสัมผัส ซึ่งครูที่ทำงานในโรงเรียนคาทอลิกก็ต้องเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาและกิจกรรมที่เน้นย้ำความสำคัญของพระแม่มาเรีย การเข้าร่วมพิธีกรรมซ้ำ ๆ และการเรียนรู้เกี่ยวกับความเชื่อคาทอลิกอาจทำให้เกิดความคุ้นเคยและความผูกพันกับพระแม่มาเรีย (Hobson et al., 2018) และการที่ครูในโรงเรียนได้รับอิทธิพลจากเพื่อนร่วมงาน จากการทำงานในสภาพแวดล้อมที่คนส่วนใหญ่มีความเชื่อในพระแม่มาเรีย อาจส่งผลให้ครูที่นับถือศาสนาพุทธรู้สึกว่าการยอมรับและปฏิบัติตามความเชื่อนี้เป็นสิ่งที่ธรรมดาและสมควรทำ (Ayyari et al., 2020)

5.1.4.2 การหาที่พึ่งทางจิตวิญญาณ

การตอบสนองต่อความทุกข์และความกังวลเมื่อเผชิญกับความทุกข์หรือความกังวล ครูเหล่านี้อาจหาที่พึ่งทางจิตวิญญาณในพระแม่มาเรีย เนื่องจากพบว่าการสวดภาวนาและการหันไปหาพระแม่มาเรียช่วยให้รู้สึกสงบและมีความหวัง (Stevens & Bartlett, 2018) ซึ่งการเห็นผลของการสวดภาวนาหรือการขอความช่วยเหลือจากพระแม่มาเรีย อาจทำให้ครูเหล่านี้เกิดความเชื่อมั่นและยอมรับพระแม่มาเรียเป็นที่พึ่งในยามทุกข์ (Hobson et al., 2018)

5.1.4.3 การผสมผสานทางศาสนาและวัฒนธรรม

การยอมรับความหลากหลายทางศาสนา ซึ่งในบางกรณี บุคคลที่นับถือศาสนาพุทธอาจมีความยืดหยุ่นในการยอมรับและปฏิบัติตามพิธีกรรมหรือความเชื่อของศาสนาอื่น การยอมรับความเชื่อในพระแม่มาเรียอาจเป็นส่วนหนึ่งของการผสมผสานทางศาสนาและวัฒนธรรม (Ayyari et al., 2020) หรือครูที่นับถือศาสนาพุทธอาจเห็นคุณค่าและความงามในความเชื่อและพิธีกรรมของคาทอลิก ซึ่งทำให้พวกเขายอมรับและปฏิบัติตามความเชื่อนี้ (Vermeer, 2014)

จากบทสัมภาษณ์

ครูคนที่ 2 "แต่ก่อนตอนเป็นครูสาว ๆ เวลาที่บ้านมารับกลับบ้าน นั่งรถกลับกรุงเทพก็จะร้องเพลง แม่พระไปตลอดทาง จนที่บ้านบอกว่าไปวชเลยไหม เวลาเครียดก็สวด ของหายก็ขอ"

การวิเคราะห์ การที่ครูคนที่ 2 พบว่าการสวดภาวนาและหันไปหาพระแม่มาเรียช่วยให้รู้สึกสงบและมีความหวัง เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้เขายอมรับและนับถือพระแม่มาเรีย (Ayyari et al., 2020)

ครูคนที่ 3 "พี่เชื่อพี่ศรัทธา เวลาที่มีกิจกรรม มีพิธีกรรม มีงานพิธีกรรม ถ้าเราตั้งใจจริง ๆ ตั้งใจฟัง หรือตั้งใจร้องเพลง น้ำตาจะไหล ด้วยความรู้สึกเขาเรียกว่าไร มันรู้สึกข้างในอะ นึกออกไหม บางทีก็พอฟัง ร้องเพลงตามหรืออะไรมันรู้สึก แล้วยิ่งถ้าเป็นแบบพิธีที่แบบเงียบ ๆ สง่า ๆ น้ำตาพี่ก็จะไหล นั่นแหละพี่ถึงเกิดความรู้สึกศรัทธาแม่พระ"

การวิเคราะห์ การที่ครูคนที่ 3 ต้องเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนาอย่างสม่ำเสมอ และพบว่าการสวดภาวนาช่วยเสริมสร้างความเชื่อและความมั่นใจ เป็นเหตุผลที่ทำให้เขานับถือพระแม่มาเรีย (Hobson et al., 2018)

การที่ครูคนที่ 2 และคนที่ 3 ซึ่งนับถือศาสนาพุทธหันมานับถือพระแม่มาเรีย อาจเกิดจากการได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมทางศาสนาและวัฒนธรรมของโรงเรียน การหาที่พึ่งทางจิตวิญญาณ การเห็นผลของการสวดภาวนา และการยอมรับความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรม การยอมรับและนับถือพระแม่มาเรียช่วยให้ครูเหล่านี้สามารถรับมือกับความท้าทายทางจิตใจได้ดียิ่งขึ้น (Ayyari et al., 2020; Hobson et al., 2018; Stevens & Bartlett, 2018; Vermeer, 2014)

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

งานวิจัยนี้ต้องการศึกษาเรื่องเล่าของครูต่างวัยในด้านความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน และศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูต่างวัย ซึ่งผลจากการศึกษาประเด็น 1) ทฤษฎีความผูกพัน 2) การวิเคราะห์ตามความแตกต่างช่วงวัยประชากรของครูแต่ละคน 3) ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนของครูต่างวัย 4) กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน และ 5) ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันของครูสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

5.2.1 ทฤษฎีความผูกพัน

5.2.1.1 ทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (affective commitment)

การมีส่วนร่วมทางอารมณ์ในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง พนักงานจะรู้สึกถึงความผูกพันอย่างลึกซึ้งเมื่อพวกเขามีความภูมิใจและพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้นๆ ความรู้สึกเชื่อมโยงนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเพียงลำพัง หากแต่เป็นผลมาจากการรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองและการได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจังจากองค์กร (Ashfaq et al., 2021) ทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ หรือ affective commitment ที่ Meyer and Allen (1991) กล่าวไว้ว่า ความผูกพันทางอารมณ์นั้นหมายถึงการที่พนักงานมีความรู้สึกเชิงบวกต่อองค์กร รู้สึกภาคภูมิใจและพอใจในสถานะที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกนี้ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และมีความตั้งใจที่จะคงอยู่กับองค์กรไปตราบนานเท่านาน

ในยามที่พนักงานได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากองค์กร ความรู้สึกผูกพันนี้จะยิ่งทวีความแน่นแฟ้นขึ้น พวกเขาจะรู้สึกว่าองค์กรเป็นเสมือนบ้านที่อบอุ่น ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความทุ่มเทในการทำงาน ความรู้สึกเช่นนี้มีได้มาเพียงเพราะหน้าที่ แต่มาจากหัวใจที่ผูกพันกับองค์กรจนยากที่จะตัดขาด ความรู้สึกภาคภูมิใจที่มีต่อองค์กรนั้นไม่เพียงแต่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน แต่ยังส่งผลให้องค์กรได้รับประโยชน์จากความทุ่มเทและความตั้งใจในการทำงานของพนักงานอย่างแท้จริง

เมื่อพนักงานรู้สึกถึงความสำคัญและการสนับสนุนจากองค์กร พวกเขาจะมีความรู้สึกเชื่อมโยงที่แนบแน่นกับองค์กร การมีส่วนร่วมทางอารมณ์นี้จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน และความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรในระยะยาว พนักงานจะรู้สึกภาคภูมิใจและพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้พวกเขาพร้อมที่จะทุ่มเทร่างกายและแรงใจเพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย

ลักษณะสำคัญของการมีส่วนร่วมทางอารมณ์

ความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร (emotional attachment)

พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์จะรู้สึกว่างค์กรเป็นส่วนหนึ่งของตัวเองและรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Meyer & Allen, 1991)

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ เมื่อพนักงานรู้สึกพอใจกับงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงาน พวกเขาจะมีความผูกพันทางอารมณ์ที่สูงขึ้น (Allen & Meyer, 1996)

การรับรู้ว่าตนมีค่า (perceived organizational support) การที่พนักงานรู้สึกว่างค์กรให้การสนับสนุนและให้คุณค่ากับพวกเขามีผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์มากขึ้น (Rhoades & Eisenberger, 2002)

การมีความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (interpersonal relationships) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มความผูกพันทางอารมณ์ (Ashfaq et al., 2021)

ผลกระทบของการมีส่วนร่วมทางอารมณ์

แรงจูงใจในการทำงาน (work motivation) พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์สูงจะมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น (Meyer et al., 2002)

การคงอยู่กับองค์กร (retention) พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์มักจะมีเจตจำนงที่จะคงอยู่กับองค์กรในระยะยาว ลดโอกาสที่จะลาออกจากงาน (Mathieu & Zajac, 1990)

ความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน (job satisfaction) การมีความผูกพันทางอารมณ์สูงส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานมากขึ้น (Greenberg & Baron, 2008)

การทำงานร่วมกันที่ดี (collaboration) พนักงานที่มีความผูกพันทางอารมณ์มักจะมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Ashfaq et al., 2021)

จากการศึกษาของ Ashfaq et al. (2021) พบว่าการเป็นผู้นำที่มีจริยธรรมส่งผลบวกต่อความผูกพันทางอารมณ์ โดยการมีประสิทธิภาพในตนเองและการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นตัวกลางในกระบวนการนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Borde et al. (2024) ซึ่งทำ

การตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างความเป็นผู้นำและความผูกพันต่อองค์กร พบว่าความเป็นผู้นำแบบมีจริยธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ครูในกรณีศึกษา

ครูคนที่ 1 มีลักษณะสำคัญดังนี้

พื้นฐานการศึกษาและบทบาทในโรงเรียน ครูคนที่ 1 มีประสบการณ์มากกว่า 30 ปีในโรงเรียนคาทอลิก และมีบทบาทในการพัฒนาและดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิด

ความเชื่อและความศรัทธา ครูคนที่ 1 เป็นคริสตังที่มีความเชื่อมั่นในพระเจ้า และใช้ความเชื่อนี้ในการดูแลและสนับสนุนนักเรียน

บทบาทในโรงเรียน ครูคนที่ 1 มีบทบาทเป็นที่ปรึกษาและผู้ประสานงานกิจกรรมทางศาสนา

การวิเคราะห์ตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ครูคนที่ 1 มีความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กรอย่างลึกซึ้งเนื่องจากประสบการณ์และบทบาทในโรงเรียนคาทอลิก ทำให้ครูท่านนี้รู้สึกภูมิใจและพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความเชื่อและความศรัทธาในพระเจ้ายังเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้ครูท่านนี้มีความรู้สึว่าตนมีค่าและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งเชื่อว่าการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เป็นการรับใช้พระเจ้า

ครูคนที่ 2 มีลักษณะสำคัญดังนี้

พื้นฐานการศึกษาและบทบาทในโรงเรียน ครูคนที่ 2 มีการศึกษาระดับปริญญาโทด้านการศึกษา และมีบทบาทในการสอนและดูแลครูในโรงเรียน

ความเชื่อและความศรัทธา ครูคนที่ 2 มีความเชื่อมั่นในพระแม่มาเรีย เพื่อเป็นที่พึ่งยามทุกข์ใจ

บทบาทในโรงเรียน ครูคนที่ 2 มีบทบาทในการประสานงานกิจกรรมทางการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตร ในฝ่ายวิชาการ

การวิเคราะห์ตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ครูคนที่ 2 มีความพึงพอใจในงานที่ทำและสภาพแวดล้อมการทำงานในโรงเรียนคาทอลิก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ การรับรู้ว่าตนมีค่าและมีบทบาทสำคัญในองค์กรเป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้ครูท่านนี้มีความผูกพันทางอารมณ์กับโรงเรียนมากขึ้น

ครูคนที่ 3 มีลักษณะสำคัญดังนี้

พื้นฐานการศึกษาและบทบาทในโรงเรียน ครูคนที่ 3 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีด้านการศึกษา และมีบทบาทการดูแลนักเรียน

ความเชื่อและความศรัทธา ครูคนที่ 3 มีความเชื่อมั่นในค่านิยมของการศึกษาคาทอลิก รักและนับถือแม่พระองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียน

บทบาทในโรงเรียน ครูคนที่ 3 มีบทบาทในการพัฒนากิจกรรมทางการศึกษาและการดูแลนักเรียนในฝ่ายกิจการนักเรียน

การวิเคราะห์ตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ครูคนที่ 3 มีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงานในโรงเรียนคาทอลิก ทำให้ครูท่านนี้รู้สึกเชื่อมโยงและพึงพอใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การที่ครูท่านนี้มีความเชื่อมั่นในค่านิยมของการศึกษาคาทอลิกยังช่วยส่งเสริมความผูกพันทางอารมณ์กับโรงเรียน

ครูคนที่ 4 มีลักษณะสำคัญดังนี้

พื้นฐานการศึกษาและหน้าที่ในโรงเรียน ครูคนที่ 4 ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนักบวชตั้งแต่ชั้นอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งรวมถึงค่าเล่าเรียน ค่าอาหาร และค่าหอพักของโรงเรียนทั้งหมด เมื่อจบมัธยมศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนได้เสนอทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษา และครูท่านนี้ก็เสนอตัวมาช่วยเป็นครูพี่เลี้ยงในช่วงที่ว่างจากการศึกษา ส่งผลให้ได้รับอัตราเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ

ความเชื่อและความศรัทธา ครูคนที่ 4 เป็นคริสตังที่มีความมั่นคง ได้รับการดูแลและบ่มเพาะความเชื่อความศรัทธาจากโรงเรียนของนักบวชหญิงมาตั้งแต่ชั้นประถมศึกษา คำว่า "กตัญญู อดทน" จึงเป็นสิ่งที่ยึดมั่นเสมอ

บทบาทในโรงเรียน ครูคนที่ 4 เป็นเจ้าหน้าที่ห้องสหการของโรงเรียนและครูพี่เลี้ยงดูแลนักเรียนอนุบาล ด้วยการที่ครูพี่เลี้ยงท่านนี้มีรอยยิ้มประดับใบหน้าตลอดเวลา พร้อมทั้งจะดูแลนักเรียนอนุบาลในทุกสถานการณ์ ทั้งการรับประทานอาหาร ความปลอดภัยระหว่างทำกิจกรรม และการเข้าห้องน้ำ

การวิเคราะห์ตามทฤษฎีการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ ครูคนที่ 4 มีความรู้สึกเชื่อมโยงและภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนคาทอลิกเนื่องจากการได้รับทุนการศึกษาและการดูแลจากคณะนักบวชหญิงตั้งแต่เด็ก ความเชื่อมั่นในค่านิยมของการศึกษาคาทอลิกและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงานยังช่วยส่งเสริมความผูกพันทางอารมณ์กับโรงเรียน

จากการสัมภาษณ์ ครูทั้งสองคนแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทางอารมณ์ (affective commitment) ต่อโรงเรียนคาทอลิกที่พวกเขาทำงาน ความรู้สึกเชื่อมโยงกับองค์กร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ว่ามีค่า และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันทางอารมณ์ที่แข็งแกร่ง การที่ครูเหล่านี้รู้สึกภูมิใจและพอใจ

ในการเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ทำให้พวกเขามีแรงจูงใจในการทำงานและตั้งใจที่จะคงอยู่กับโรงเรียนในระยะยาว

5.2.1.2 ทฤษฎีความผูกพันเชิงเนติ (normative commitment)

การศึกษาความผูกพันเชิงเนติของครูในโรงเรียนเป็นการสำรวจที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ที่ครูมีต่อองค์กรและงานที่พวกเขาทุ่มเท ครูที่มีความรับผิดชอบสูงมักจะมีเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนตั้งแต่วัยเยาว์ เป็นแรงผลักดันสำคัญที่ทำให้พวกเขาเติบโตเป็นผู้มีศักยภาพและเป็นผู้นำในการศึกษาด้วยความมั่นใจและความภาคภูมิใจ

ความเป็นหนี้บุญคุณของครูต่อองค์กรและบุคคลที่เคยให้การสนับสนุนในอดีต เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความผูกพันเชิงเนติ พวกเขาเชื่อว่าการทำางอย่างมีคุณภาพและมุ่งมั่นเพื่อตอบแทนบุญคุณและนำประโยชน์สู่องค์กรที่พวกเขาสังกัด เป็นสิ่งที่ควรทำและต้องทำด้วยใจรัก

ผลการศึกษานี้เน้นที่การสร้างความผูกพันที่แข็งแกร่งและยั่งยืนของครูต่อองค์กรของโรงเรียน ผ่านการเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความมุ่งมั่นในการทำงาน นอกจากนี้ การศึกษา ยังสนับสนุนแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ซึ่งระบุถึงความสำคัญของการรับรู้ความเป็นหนี้บุญคุณและการสนับสนุนจากองค์กรในการสร้างความผูกพันที่ยั่งยืนของพนักงาน การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมและกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนช่วยทำให้ครูรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่อบอุ่นและมีความหมายด้วยเหตุนี้ ความผูกพันเชิงเนติที่ครูมีต่อองค์กรจึงเป็นผลจากการขัดเกลาทางสังคมและการบ่มเพาะจิตใจผ่านประสบการณ์ที่ได้รับจากครอบครัว ชุมชน และการทำางานในโรงเรียน ความมุ่งมั่นและความตั้งใจที่ครูมีในการทำางานที่ของตน เป็นสิ่งที่สร้างสรรค์และส่งผลดีต่อองค์กรและนักเรียนอย่างยั่งยืน

(1) ความรู้สึกของหน้าที่และความรับผิดชอบ (sense of obligation)

ครูคนที่ 1 (Gen B)

ความรู้สึกต่อหน้าที่ ครูท่านนี้รู้สึกว่าคุณเองมีหน้าที่ในการดูแลและสอนพระคัมภีร์แก่เด็ก ๆ เพราะได้รับการปลูกฝังจากครอบครัวและชุมชนคาทอลิกตั้งแต่เด็ก ซึ่งสอนให้เขาเห็นความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและชุมชนศาสนา

ความรับผิดชอบ การที่ครูยังคงทำงานที่โรงเรียนอย่างยาวนาน สะท้อนถึงความรับผิดชอบในการให้การศึกษาและการดูแลเด็กๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนต่อสังคมและชุมชนที่เขาเติบโตมา

ครูคนที่ 2 (Gen X)

ความรู้สึกต่อหน้าที่ ครูท่านนี้มีหน้าที่ในการทำงานเป็นครู และหัวหน้าฝ่ายวิชาการ เนื่องจากรู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนและผู้บริหาร ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ยังคงอยู่ในตำแหน่งนี้

ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของครูท่านนี้รวมถึงการพัฒนาการศึกษาและการดูแลนักเรียน เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพและมีความน่าเชื่อถือ

ครูคนที่ 3 (Gen Y)

ความรู้สึกต่อหน้าที่ ครูท่านนี้มีหน้าที่ในการสอนวิชาพลศึกษาและการดูแลกิจการนักเรียน รู้สึกว่าตนเองต้องมึบบทบาทในการสร้างนักเรียนให้มีความรู้และความสามารถทางด้านกีฬาและการพัฒนาสุขภาพ

ความรับผิดชอบ ครูท่านนี้มีความรับผิดชอบในการทำให้นักเรียนมีระเบียบวินัยและมีสุขภาพดี เพื่อให้พวกเขาสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในอนาคต

ครูคนที่ 4 (Gen Z)

ความรู้สึกต่อหน้าที่ ครูท่านนี้มีหน้าที่ในการดูแลเด็กอนุบาลและนักเรียนทุน เนื่องจากได้รับทุนการศึกษาและการดูแลจากคณะนักบวช ทำให้เธอรู้สึกที่ต้องตอบแทนด้วยการทำงานที่โรงเรียน

ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบของครูท่านนี้รวมถึงการดูแลนักเรียนและการสอนให้เด็ก ๆ มีความรู้และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

(2) ความเป็นหนี้บุญคุณ (reciprocity)

ครูคนที่ 1 (Gen B) ครูท่านนี้มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อครอบครัวและชุมชนที่ปลูกฝังความเชื่อทางศาสนาตั้งแต่เด็ก ทำให้เธอรู้สึกที่ต้องตอบแทนโดยการเป็นครูและช่วยเหลือคนรอบข้าง

ครูคนที่ 2 (Gen X) ครูท่านนี้รู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อผู้บริหารและโรงเรียนที่เคยช่วยเหลือในช่วงเวลาที่ยากลำบาก ทำให้เขามีความตั้งใจที่จะตอบแทนโดยการทำงานอย่างเต็มที่และไม่ยอมลาออก

ครูคนที่ 3 (Gen Y) ครูท่านนี้มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อผู้ใหญ่ที่แนะนำและให้โอกาสในการทำงานที่โรงเรียน ทำให้เขาารู้สึกว่าต้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อตอบแทนบุญคุณ

ครูคนที่ 4 (Gen Z) ครูท่านนี้มีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อคณะนักบวชที่ให้ทุนการศึกษาและดูแลเธอมาตลอดช่วงการศึกษา ทำให้เธอรู้สึกว่าจะต้องตอบแทนโดยการทำงานที่โรงเรียนและช่วยดูแลนักเรียนทุน

(3) การสร้างความผูกพันผ่านการทำงาน (socialization processes)

ครูคนที่ 1 (Gen B) ครูได้รับการปลูกฝังและบ่มเพาะความเชื่อทางศาสนาจากครอบครัวและชุมชน ทำให้มีความผูกพันกับโรงเรียนและการสอนพระคัมภีร์

ครูคนที่ 2 (Gen X) ครูได้รับการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียนและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียน

ครูคนที่ 3 (Gen Y) ครูได้รับการสนับสนุนจากผู้ใหญ่ที่แนะนำและให้โอกาสในการทำงานที่โรงเรียน ทำให้เกิดความผูกพันและความรักในอาชีพครู

ครูคนที่ 4 (Gen Z) ครูได้รับการดูแลและบ่มเพาะความเชื่อทางศาสนาจากคณะนักบวชตั้งแต่เด็ก ทำให้เกิดความผูกพันกับโรงเรียนและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนคาทอลิก

จากการวิเคราะห์ตามทฤษฎีความผูกพันเชิงเนติ (normative commitment) ของ Meyer and Allen (1991) พบว่าครูทั้ง 4 ท่านมีความผูกพันต่อโรงเรียนและการทำงานในระดับที่สูง ซึ่งสะท้อนถึงความรู้สึกของหน้าที่และความรับผิดชอบ ความเป็นหนี้บุญคุณ และการสร้างความผูกพันผ่านการทำงานในลักษณะที่แตกต่างกัน นั่นคือ

ความรู้สึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ ครูแต่ละท่านมีความรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานที่โรงเรียน ซึ่งมาจากการได้รับการสนับสนุนและการปลูกฝังจากครอบครัว ชุมชน และผู้บริหารโรงเรียนในอดีต

ความเป็นหนี้บุญคุณ ครูทุกท่านมีความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์กรหรือบุคคลที่เคยให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือในอดีต ซึ่งทำให้พวกเขารู้สึกว่าต้องตอบแทนด้วยการทำงานอย่างเต็มที่และอยู่กับโรงเรียนในระยะยาว

การสร้างความผูกพันผ่านการทำงาน กระบวนการบ่มเพาะความเชื่อ การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสร้างความผูกพันผ่านการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูมีความผูกพันต่อโรงเรียนและการทำงานในระดับที่สูง

ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Meyer and Allen (1991) ที่กล่าวว่าความผูกพันเชิงเนติเกิดจากการที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีหน้าที่หรือความ

รับผิดชอบที่จะต้องอยู่กับองค์กร เนื่องจากความรู้สึกของความเป็นหนี้บุญคุณหรือการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในอดีต การศึกษาเพิ่มเติมของ Giffi et al. (2023) ยังชี้ให้เห็นว่าการสร้างความผูกพันเชิงเนติสามารถเกิดขึ้นได้จากการสนับสนุนและการให้โอกาสจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้

5.2.1.3 ทฤษฎีความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (continuance commitment)

ในบริบทของการศึกษาความผูกพันของครูต่อโรงเรียนคาทอลิก แนวคิดเรื่องความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (continuance commitment) ของ Meyer and Allen (1991) นั้น มีบทบาทสำคัญในการอธิบายถึงความรู้สึกของครูที่ต้องอยู่กับองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงงานอาจมีความเสี่ยงหรือค่าใช้จ่ายสูง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของครูในการคงอยู่ในตำแหน่งเดิมนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ ทั้งนี้รวมถึงการสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ การขาดทางเลือกที่ดีอื่น ๆ และการรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออก ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน

นอกจากนี้ กฎระเบียบของโรงเรียนที่กำหนดให้ยึดเงินประกันจำนวน 10,000 บาทหากลาออกระหว่างภาคเรียน และการไม่ได้รับเงินบำเหน็จหากลาออกก่อนอายุงานครบ 15 ปี ยังทำให้ครูรู้สึกถึงความจำเป็นในการคงอยู่กับองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายสูงและรักษาสวัสดิการประโยชน์ที่สะสมมา สิ่งเหล่านี้เป็นเหมือนกับพันธะที่มองไม่เห็น ทำให้ครูต้องตัดสินใจอย่างรอบคอบในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ยิ่งไปกว่านั้น ในเขตใกล้เคียงไม่มีโรงเรียนที่มีมาตรฐานสวัสดิการที่ดีเทียบเท่าโรงเรียนคาทอลิกนี้ ความเป็นจริงนี้ทำให้ครูมองเห็นว่า การเลือกทำงานในโรงเรียนนี้เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด เพราะนอกจากจะได้รับการสนับสนุนและสวัสดิการที่ดีแล้วยังมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพอีกด้วย ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จึงไม่เพียงแต่เป็นผลมาจากข้อผูกพันทางกฎระเบียบ แต่ยังเกิดจากความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเช่นนี้

การทำงานในโรงเรียนคาทอลิกจึงไม่เพียงแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ หากแต่เป็นการรักษาความมั่นคงและความผูกพันที่มีต่อองค์กรอย่างยาวนาน ครูรู้สึกว่าพวกเขาได้เลือกสิ่งที่ดีที่สุดให้กับชีวิตและอาชีพของตน ความผูกพันเชิงค่าตอบแทนนี้เป็นการสะท้อนถึงความสำคัญของการสนับสนุนและการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่องจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจและความตั้งใจในการทำงานที่ยั่งยืน หากแจกแจงครูแต่ละคนจะพบว่า

ครูคนที่ 1 (Gen B)

ครูท่านนี้มีพื้นเพเป็นคริสตังที่เกิดและเติบโตในครอบครัวคาทอลิกที่มั่นคงในความเชื่อ บิดาเป็นครูคำสอน มารดาดูแลบาทหลวงมิชชันนารี และญาติพี่น้องเข้าบวชเป็นนักบวชหลายคน ครูท่านนี้ได้รับการปลูกฝังให้มีความเชื่อและอุทิศตนในการรับใช้พระเจ้า

การรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออก แม้ว่าครูท่านนี้จะทำงานมามากกว่า 20 ปี ซึ่งเกินข้อผูกมัดเรื่องเงินบำเหน็จแล้ว แต่การออกจากองค์กรยังคงทำให้สูญเสียสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่สะสมมา และการอยู่รับใช้พระเจ้า ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่เด็กก็เป็นเรื่องน่ายินดี

การขาดทางเลือกอื่นที่ดี ครูท่านนี้ไม่ได้รู้สึกว่าจะตนเองไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าในการทำงาน เพราะตนต้องการรับใช้พระเจ้าและสอนพระคัมภีร์ในโรงเรียนคาทอลิกเพียงเท่านั้น

การสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ การสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งเพราะเงินบำเหน็จที่ได้จะคิดจากจำนวนปีที่ทำงาน หากลาออกช่วงอายุมาก การทำงานที่ใหม่ย่อมไม่เป็นผลที่ตึงทำให้ครูท่านนี้รู้สึกว่าจะต้องอยู่ต่อเพื่อรักษาสิทธิ์เหล่านี้

ครูคนที่ 2 (Gen X) ครูท่านนี้เกิดและเติบโตในกรุงเทพฯ ในครอบครัวที่เป็นพุทธศาสนิกชนเคร่งครัดและเป็นโยมอุปฐากคนสำคัญของวัด หลังจากสำเร็จการศึกษาได้มาเป็นครูในโรงเรียนคาทอลิกและได้สร้างความผูกพันกับองค์กรนี้

การรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออก แม้ว่าเงินเดือนเงินบำเหน็จจำไม่เป็นผลกับครูท่านนี้เช่นเดียวกับครูท่านแรก แต่การลาออกจากโรงเรียนจะทำให้เสียโอกาสและความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน รวมถึงการสูญเสียความช่วยเหลือที่ได้รับจากผู้บริหารโรงเรียน นอกจากนี้ การถูกยึดเงินประกัน 10,000 บาท หากลาออกระหว่างภาคเรียน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการลาออก

การขาดทางเลือกอื่นที่ดี ครูท่านนี้ไม่ได้รู้สึกว่าจะตนเองไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าในการทำงาน แต่เลือกที่จะอยู่ต่อในโรงเรียนนี้ด้วยความรู้สึกที่หลากหลาย ส่วนหนึ่งมาจากความผูกพันกับโรงเรียนและความรู้สึกของการเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียน

การสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ การสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ในโรงเรียน ไม่ได้เป็นผลมากนักในความรู้สึกรู้สึกของครูท่านนี้ เพราะสภาพของครอบครัวสามารถอุ้มชูได้เท่าที่ต้องการ แต่ยังกังวลถึงผลที่จะเกิดกับโรงเรียนหากตนเองลาออกจึงคงสภาพหน้าที่การงานไว้

ครูคนที่ 3 (Gen Y)

ครูท่านนี้เกิดและเติบโตในครอบครัวสามัญในจังหวัดลพบุรี มีความสนใจและรักในการกีฬา และได้ทำงานในโรงเรียนคาทอลิกแห่งนี้หลังจากสำเร็จการศึกษา

การรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออก แม้ว่าครูท่านนี้จะทำงานมากกว่า 20 ปี ซึ่งเกินข้อผูกมัดเรื่องเงินบำเหน็จแล้วเช่นเดียวกับครูทั้งสองท่าน แต่การลาออกจากโรงเรียนจะทำให้เสียโอกาสในการทำงานที่มีความมั่นคงและสิทธิประโยชน์ที่สะสมมา นอกจากนี้ การถูกยึดเงินประกัน 10,000 บาท หากลาออกระหว่างภาคเรียน นับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการลาออก

การขาดทางเลือกอื่นที่ดี ครูท่านนี้มิได้รู้สึกว่าตนเองไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าในการทำงาน เพราะทำงานที่ใดก็ได้ แต่ขอเพียงสบายใจ และโรงเรียนนี้ยังคงตอบสนองความต้องการนี้ได้อยู่ รวมทั้งครอบครัวก็ทำงานที่นี้เช่นกัน จึงยังคงอยู่เนื่องจากความผูกพันกับโรงเรียนและการได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

การสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ การสะสมประสบการณ์ในการสอนพลศึกษาและการดูแลกิจการนักเรียนทำให้ครูท่านนี้รู้สึกว่าจะต้องอยู่ต่อเพื่อรักษาสิทธิ์และความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ครูคนที่ 4 (Gen Z)

ครูท่านนี้เกิดในครอบครัวคริสตชนในจังหวัดเชียงใหม่ และได้รับการดูแลและทุนการศึกษาจากคณะนักบวชตั้งแต่เด็กจนจบการศึกษา

การรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออก ครูท่านนี้รู้สึกว่าการลาออกจากโรงเรียนจะทำให้เสียโอกาสและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับจากคณะนักบวช ซึ่งเป็นการตอบแทนบุญคุณที่ได้รับมา นอกจากนี้ การถูกยึดเงินประกัน 10,000 บาท หากลาออกระหว่างภาคเรียน และการไม่ได้รับเงินบำเหน็จหากลาออกก่อนอายุงาน 15 ปี เป็นปัจจัยสำคัญที่เพิ่มค่าใช้จ่ายในการลาออก ที่สำคัญคือต้องการตอบแทนโรงเรียน

การขาดทางเลือกอื่นที่ดี ครูท่านนี้รู้สึกว่าจะตนเองไม่มีทางเลือกอื่นที่ดีกว่าในการทำงาน เนื่องจากความผูกพันกับโรงเรียนและการตอบแทนบุญคุณที่ได้รับ

การสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ การสะสมประสบการณ์ในการทำงาน จะส่งผลถึงบำเหน็จที่ได้รับในการเกษียณอายุการทำงาน ทำให้ครูท่านนี้รู้สึกว่าจะต้องอยู่ต่อเพื่อรักษาสีบทและ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ในบริบทของการศึกษาความผูกพันของครูต่อโรงเรียนคาทอลิก แนวคิดเรื่องความผูกพันเชิงค่าตอบแทน (continuance commitment) ของ Meyer and Allen (1991) มีบทบาทสำคัญในการอธิบายถึงความรู้สึกของครูที่ต้องอยู่กับองค์กร การเปลี่ยนแปลงงานอาจมีความเสี่ยงหรือค่าใช้จ่ายสูง การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของครูในการคงอยู่ในตำแหน่งเดิมนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นการสะสมประสบการณ์และสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ การขาดทางเลือกที่ดีอื่น ๆ และการรับรู้ถึงค่าใช้จ่ายในการลาออก ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ครูต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วน นอกจากนี้ กฎระเบียบของโรงเรียนที่ระบุว่าครูจะไม่ได้รับเงินบำเหน็จหากลาออกก่อนอายุงานครบตามที่กำหนด ยิ่งทำให้ครูรู้สึกถึงความจำเป็นในการคงอยู่กับองค์กร เพื่อหลีกเลี่ยงค่าใช้จ่ายสูงและรักษาสีบทประโยชน์ที่สะสมมา สิ่งเหล่านี้เป็นเสมือนพันธะที่มองไม่เห็น ทำให้ครูต้องตัดสินใจอย่างรอบคอบในการดำเนินชีวิตในแต่ละวัน ยิ่งไปกว่านั้น ในเขตใกล้เคียงไม่มีโรงเรียนที่มีมาตรฐานสวัสดิการที่ดีเทียบเท่าโรงเรียนคาทอลิกนี้ ความเป็นจริงนี้ทำให้ครูมองเห็นว่าการเลือกทำงานในโรงเรียนนี้เป็นทางเลือกที่ดีที่สุด เพราะนอกจากจะได้รับการสนับสนุนและสวัสดิการที่ดีแล้ว ยังมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพอีกด้วย ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรนี้จึงไม่เพียงแต่เป็นผลมาจากข้อผูกพันทางกฎระเบียบ แต่ยังเกิดจากความภาคภูมิใจและความพึงพอใจในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยเช่นนี้

5.2.2 การวิเคราะห์ตามความแตกต่างช่วงวัยประชากรของครูแต่ละคน

ครูคนที่ 1 (Gen B)

พื้นเพและพื้นฐานครอบครัว เกิดและเติบโตในครอบครัวคาทอลิกที่มีความเชื่อมั่นในศาสนา บิดาเป็นครูคำสอน มารดาดูแลบาทหลวงมิชชันนารี และญาติพี่น้องเข้าบวชเป็นนักบวชหลายคน

ลักษณะเฉพาะของ Gen B

ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณี ได้รับการปลูกฝังตั้งแต่เด็กให้มีความเคารพและยึดมั่นในศาสนาคริสต์อย่างเคร่งครัด มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและการสอนพระคัมภีร์ที่โรงเรียน มีการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของครอบครัวและชุมชนคาทอลิก เช่น การร่วมทำบุญและกิจกรรมศาสนาทุกวันอาทิตย์ มีการสอนและถ่ายทอดขนบธรรมเนียมประเพณีให้กับนักเรียนเพื่อให้รุ่นต่อไปได้รับความรู้และคุณค่าทางศาสนาอย่างต่อเนื่อง มักหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนาเพื่อรักษาความเป็นเอกลักษณ์ของวัฒนธรรมคาทอลิก มัก

หลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงและต้องการความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และมีแนวคิดในการทำงานหนักเพื่อความสำเร็จ มีความอดทนและรักดีต่อองค์กร เนื่องจากประสบการณ์จากยุคเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่และสงครามเย็น

เหตุผลที่ไม่ต้องการลาออก เนื่องจากการลาออกจะทำให้ได้เงินบำเหน็จน้อยลง และการไปทำงานที่อื่นในช่วงที่อายุมากจะไม่เป็นผลดีต่อเงินเกษียณ

ครูคนที่ 1 ยึดมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนาและการสอนพระคัมภีร์ที่โรงเรียน การรักษากฎระเบียบประเพณีของครอบครัวและชุมชนคาทอลิก และการถ่ายทอดคุณค่าทางศาสนาให้กับนักเรียน ความเข้าใจในความแตกต่างเหล่านี้สามารถช่วยองค์กรในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ครูคนที่ 2 (Gen X)

พื้นเพและพื้นฐานครอบครัว ครูคนนี้เกิดและเติบโตในกรุงเทพฯ ในครอบครัวที่เป็นพุทธศาสนิกชนเคร่งครัดและเป็นโยมอุปัฏฐากคนสำคัญของวัด

ลักษณะเฉพาะของ Gen X

มั่นใจในตนเอง มีบทบาทเป็นผู้นำในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เช่น การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร การประชุมครู และการวางแผนการสอน ซึ่งแสดงถึงความมั่นใจในการจัดการและตัดสินใจสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนได้อย่างมั่นใจ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาของนักเรียนหรือการจัดการงานในห้องเรียน การมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาด้วยตนเองเป็นสิ่งที่แสดงถึงความมั่นใจในตนเองสูง มักจะนำเสนอไอเดียและแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการจัดการโรงเรียน ซึ่งแสดงถึงความเชื่อมั่นในความคิดและความสามารถของตนเอง สามารถตัดสินใจด้วยตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น มีการวางแผนและดำเนินการตามแนวทางที่ตนเองเห็นว่าดีที่สุด สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน โดยผ่านการเป็นตัวอย่างเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงานและการมีความรับผิดชอบสูง ใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการจัดการงาน เช่น การใช้สื่อการสอนออนไลน์ การใช้โปรแกรมจัดการเรียนการสอน และการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน วางแผนงานล่วงหน้าและใช้เวลาในการเตรียมตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้สามารถประหยัดเวลาและพลังงานในการทำงานได้ แม้ว่าครูคนนี้จะทำงานล่วงเวลาและนอนพักที่โรงเรียน แต่ครูก็ยังสามารถจัดการเวลาสำหรับการพักผ่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ตนเองมีพลังในการทำงานต่อไป เพราะการนอนพักที่โรงเรียนช่วยให้ครูสามารถพักผ่อนได้ทันทีหลังจากทำงานเสร็จ และสามารถเริ่มงานใหม่ได้อย่างรวดเร็วในวันถัดไป ยังคงหาเวลาสำหรับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและกิจกรรมร่วมกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและลดความเครียดจากการทำงาน ไม่กลัว

การเปลี่ยนแปลงและมักจะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่เป็นนวัตกรรมในการสอนและการจัดการโรงเรียน สามารถปรับตัวและรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้อย่างรวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นในการสอนและการจัดการงาน รวมทั้งยินดีและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในวงการศึกษาและเชื่อมั่นในการพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียน

เหตุผลที่ไม่ต้องการลาออก ไม่สนใจเรื่องเงินที่ได้รับตอนเกษียณ แต่เพราะผูกพันและเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียนซึ่งจะขาดตนไม่ได้

ครูคนที่ 2 มีความมั่นใจในตนเองสูง แสดงออกผ่านการเป็นผู้นำในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การแก้ไขปัญหา การนำเสนอไอเดีย และการตัดสินใจด้วยตนเอง นอกจากนี้ยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับนักเรียนและเพื่อนร่วมงานได้ แม้ว่าครูคนนี้จะทำงานล่วงเวลาและนอนพักที่โรงเรียน แต่ก็สามารถจัดการเวลาและรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความมั่นใจในตนเองและการเป็นนักปฏิบัติของครูคนนี้ทำให้เขาเป็นทรัพยากรสำคัญของโรงเรียนที่ไม่อยากให้ขาดหายไป

ครูคนที่ 3 (Gen Y)

พื้นเพและพื้นฐานครอบครัว เกิดและเติบโตในครอบครัวสามัญในจังหวัดลพบุรี มีความสนใจและรักในการกีฬา

ลักษณะเฉพาะของ Gen X ลักษณะเด่นของคนรุ่นนี้คือการชื่นชอบและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอน ครูคนนี้ใช้แอปพลิเคชันเพื่อการศึกษา และสื่อการสอนออนไลน์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจมากขึ้น นอกจากนี้ ครูยังใช้เทคโนโลยีในการเชื่อมต่อและสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองผ่านแอปพลิเคชันและโซเชียลมีเดีย ซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ครูมีเป้าหมายให้การสอนมีความหมายและสร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนและโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมของการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนการศึกษา ความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนและวงการศึกษา ทำให้ครูสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังจัดการเวลาในการสอนและการทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ดี ทำให้สามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ สไตล์การสอนของครูมีความสนุกสนานและเป็นกันเอง ทำให้นักเรียนรู้สึกไม่เครียดและอยากมาเรียนด้วย ครูไม่ตำหนินักเรียน แต่ใช้คำพูดที่ไพเราะและเป็นมิตรในการสื่อสาร ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ผ่อนคลาย ทำให้นักเรียนมีความสุขในการเรียนและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครู นอกจากนี้ ครูยังมุ่งหวังในการพัฒนาทักษะการสอนและการจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างคุณค่าให้กับนักเรียน ครูต้องการการยอมรับจากโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและแรง

บันดาลใจในการทำงาน การทำงานในโรงเรียนนี้ตอบสนองทั้งความต้องการในการพัฒนาตนเองและการได้รับการยอมรับอย่างที่ต้องการ

เหตุผลที่ไม่ต้องการลาออก เนื่องจากครูอยากอยู่ในโรงเรียนที่ตนเองสบายใจ และตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ทั้งในแง่ของการพัฒนาทักษะ การได้รับการยอมรับ ใกล้บ้านดูแลครอบครัวได้ง่าย และการทำงานที่มีความหมาย

ครูคนที่ 3 เด็บโตมาในครอบครัวสามัญในจังหวัดลพบุรี มีความรักในกีฬาเป็นพิเศษ และมีความชื่นชอบในเทคโนโลยี ครูผู้นี้มุ่งมั่นให้การสอนเป็นแรงบันดาลใจแก่นักเรียน ทำให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ ครูยังเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนและโรงเรียน เพื่อสร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนการศึกษา ครูสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนและวงการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถจัดการเวลาในการสอนและทำกิจกรรมอื่น ๆ ได้ดี ทำให้สามารถรักษาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวได้ สไตล์การสอนของครูมีความสนุกสนานและเป็นกันเอง ใช้คำพูดที่ไพเราะและเป็นมิตร ทำให้นักเรียนรู้สึกไม่เครียดและอยากมาเรียน ครูท่านนี้ยังมุ่งหวังในการพัฒนาทักษะการสอนและการจัดการ พร้อมทั้งได้รับการยอมรับจากโรงเรียนและเพื่อนร่วมงาน การทำงานในโรงเรียนนี้ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองและการได้รับการยอมรับอย่างครบถ้วน เหตุผลที่ไม่ลาออก เพราะโรงเรียนนี้ให้ความสบายใจและความมั่นคงในชีวิต ทั้งในด้านการพัฒนาทักษะและการดูแลครอบครัว

ครูคนที่ 4 (Gen Z)

พื้นเพและพื้นฐานครอบครัว เกิดและเติบโตในครอบครัวคริสตชนในจังหวัดเชียงใหม่ และได้รับการดูแลและทุนการศึกษาจากคณะนักบวชตั้งแต่เด็กจนจบการศึกษา

ลักษณะเฉพาะของ Gen Z ที่เติบโตมาในยุคเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยความชำนาญในการใช้เครื่องมือเหล่านี้เป็นอย่างดี แต่สิ่งที่เด่นชัดในตัวครูท่านนี้คือความกตัญญูและความปรารถนาที่จะตอบแทนบุญคุณ ครูเด็บโตมาในครอบครัวคริสตชนที่จังหวัดเชียงใหม่ ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนักบวช ทำให้ครูรู้สึกว่ามีหน้าที่ต้องกลับมาสอนที่โรงเรียนเพื่อเป็นการตอบแทน ครูใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการสอน การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้และความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ด้วยการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา ทำให้นักเรียนและผู้ปกครองเชื่อถือและมั่นใจ ครูมีความเอาใจใส่และห่วงใยนักเรียน ทั้งในการสอนและการให้คำปรึกษา บุคลิกที่ยิ้มแย้มแจ่มใสและเข้าถึงง่าย ทำให้นักเรียนรู้สึกสบายใจและมั่นใจในการเรียนรู้ ครูใช้วิธีการสอนที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเห็นคุณค่าของการเรียนรู้ ครูยังปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษา ทำให้ครูสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดีด้วยความเอาใจใส่และความทุ่มเท

เหตุผลที่ไม่ต้องการลาออก ครูคนนี้ต้องการตอบแทนบุญคุณโรงเรียนที่ส่งเสียให้เรียน และรู้สึกว่าการลาออกจะเป็นการไม่ตอบแทนบุญคุณที่ได้รับ

ครูคนที่ 4 จึงเป็นเหมือนภาพสะท้อนของคนรุ่นใหม่ที่เกิดโตมากับเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีในการสอนและสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครองอย่างยืดหยุ่น มีความผูกพันกับโรงเรียน ด้วยรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณที่ต้องตอบแทน การปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงและการใช้เทคโนโลยีทำให้ท่านเป็นทรัพยากรที่มีค่าสำหรับโรงเรียน

5.2.3 ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนของครูต่างวัย

การศึกษาการรับรู้ถึงความรู้สึกที่เปลี่ยนแปลงของครูในช่วงวัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่ครูมีต่อโรงเรียน ทั้งนี้ในแต่ละช่วงวัยและประสบการณ์นั้น ความผูกพันที่มีต่อโรงเรียนมีความลึกซึ้งและแตกต่างกันไปตามบริบทและสถานการณ์ที่ครูได้ประสบมา ดังนี้

ครูคนที่ 1 ได้เข้ามาทำงานที่โรงเรียนนี้เนื่องจากคำร้องขอของพระสงฆ์ ทำให้ทั้งครูคนที่ 1 และสามี มีบทบาทสำคัญในโรงเรียน ลูกสาวทั้งสองคนของครูคนที่ 1 ก็ทำงานที่โรงเรียนนี้เช่นกัน ความผูกพันของครูคนที่ 1 กับโรงเรียนจึงมีลักษณะที่ผูกพันกับครอบครัวและความรับผิดชอบมากกว่าจิตตารมณ์ทางศาสนา การที่ครูคนที่ 1 รู้สึกกระอักกระอ่วนในการยอมรับว่าความผูกพันเกิดขึ้นจากจิตตารมณ์นั้น แสดงให้เห็นว่าความผูกพันของครูคนที่ 1 เป็นเรื่องของครอบครัวและความรับผิดชอบที่มีต่อโรงเรียนมากกว่าความศรัทธาทางศาสนา

ครูคนที่ 2 เป็นคนต่างความเชื่อที่เข้ามาทำงานในโรงเรียนคาทอลิก แต่กลับรู้สึกผูกพันกับ จิตตารมณ์ของโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง ครูคนที่ 2 รู้สึกว่าโรงเรียนคือทุกอย่างสำหรับตนเอง และตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน การที่ครูคนที่ 2 ไม่สนใจเรื่องเงินที่ได้รับตอนเกษียณ แต่ให้ความสำคัญกับบทบาทและความรู้สึกว่าเป็นส่วนสำคัญของโรงเรียน แสดงให้เห็นถึงความผูกพันที่เกิดจากการที่โรงเรียนสามารถกลมเกลียวและสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ครูคนที่ 4 ได้รับการดูแลด้านการศึกษาจากโรงเรียนในเครือคาทอลิกตั้งแต่เยาว์จนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และได้ทำงานที่โรงเรียนนี้เสมอมา ความผูกพันของครูคนที่ 4 เป็นผลมาจากการเติบโตในสภาพแวดล้อมที่มีความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาและการดูแลของ

โรงเรียนคาทอลิก ความผูกพันนี้เกิดจากความกตัญญูและความรักที่มีต่อโรงเรียนที่ให้โอกาสและสนับสนุนครูคนที่ 4 ตลอดมา

การวิเคราะห์บริบท

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

2. การเติบโตในสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ครูคนที่ 4 ได้รับการดูแลและสนับสนุนจากโรงเรียนในเครือคาทอลิกตั้งแต่วัยเยาว์ ความผูกพันของครูคนที่ 4 เกิดจากความกตัญญูและความเชื่อมั่นในระบบการศึกษาและการดูแลของโรงเรียน ความผูกพันนี้มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตและการพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่มีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในโรงเรียน

3. การกล่อมเกลและการสร้างความเชื่อมั่น สำหรับครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 การที่โรงเรียนสามารถกล่อมเกลและการสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ครูทั้งสองคนนี้มีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง ความผูกพันนี้เกิดจากการที่โรงเรียนสามารถสร้างความเชื่อมั่นและความศรัทธาในระบบการศึกษาและวัฒนธรรมของโรงเรียนได้

ครูที่ให้ข้อมูลมีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน ถึงแม้จะมีความแตกต่างของช่วงวัยหรืออายุการทำงาน และมีประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนในระดับที่ต่างกัน แต่ทุกคนกลับมีความผูกพันกับโรงเรียนเช่นเดียวกัน ความผูกพันนี้เกิดจากบริบทและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความรักต่อโรงเรียน การที่โรงเรียนสามารถสร้างความผูกพันกับครูในระดับที่ลึกซึ้งเช่นนี้ ถือเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของโรงเรียนในการกล่อมเกลและการสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียน

5.2.4 กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์

เมื่อครูผ่านกระบวนการขัดเกลาและบ่มเพาะความเชื่อในโรงเรียนคาทอลิก เป็นที่ประจักษ์ว่าความผูกพันเชิงจิตตารมณ์จะเกิดขึ้นอย่างลึกซึ้งตามระยะเวลา พิธีกรรมที่สืบทอดมาจากอดีตและการปลูกฝังความเชื่อเป็นเสมือนกระแสที่พัดผ่าน ทำให้ความศรัทธาหลิ่วในใจของครู

5.2.4.1 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ

การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา ครูที่ได้เข้าร่วมพิธีกรรมอันศักดิ์สิทธิ์อย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นการสวดมนต์ การเข้าร่วมมิสซา หรือการทำบุญในโรงเรียน ล้วน

ได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนคาทอลิก การมีส่วนร่วมในพิธีกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นการแสดงความศรัทธา แต่ยังเป็นการสร้างคามผูกพันกับชุมชนและโรงเรียน โดยเมื่อเวลาผ่านไป ครูก็ยิ่งมีความศรัทธาต่อพิธีกรรมมากขึ้น และมองว่าการมีส่วนร่วมในพิธีกรรมเป็นสิ่งที่มีความหมาย

การฝึกอบรมและการสอนคำสอน เมื่อครูได้รับการอบรมเกี่ยวกับคำสอนของศาสนาคาทอลิก และมีโอกาสนำคำสอนเหล่านั้นไปใช้ในการสอนนักเรียน ความเชื่อทางศาสนาก็เชื่อมโยงกับบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนอย่างแนบแน่น การฝึกอบรมคำสอนทำให้ครูมีความรู้และความเข้าใจในหลักคำสอนมากขึ้น ส่งผลให้ครูสามารถสอดแทรกคำสอนในบทเรียนและกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเป็นธรรมชาติและมีประสิทธิภาพ

5.2.4.2 ระยะเวลาที่ใช้ในการบ่มเพาะความเชื่อ

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

การใช้ชีวิตในโรงเรียน การที่ครูคนที่ 2 ทำงานล่วงเวลาและนอนพักที่โรงเรียน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ การใช้ชีวิตในโรงเรียนทำให้ครูมีโอกาสสัมผัสกับบรรยากาศและวิถีชีวิตของชุมชนคาทอลิกอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากการสอน เช่น การดูแลนักเรียนหรือการเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียน ทำให้ครูมีความรู้สึกผูกพันและมีความรับผิดชอบต่อโรงเรียนมากขึ้น

5.2.4.3 การบ่มเพาะความเชื่อในครอบครัวและชุมชน

การเติบโตในครอบครัวคริสตชน สำหรับครูคนที่ 1 และครูคนที่ 4 ที่เกิดและเติบโตในครอบครัวคริสตชน ได้รับการดูแลและทุนการศึกษาจากคณะนักบวชตั้งแต่เด็กจนจบการศึกษา ทำให้มีความเชื่อที่มั่นคงและได้รับการอบรมเรื่องการรักและรับใช้มาแต่ครั้งอดีต เมื่ออยู่ในบรรยากาศที่คุ้นชิน ความเชื่อและความผูกพันจึงยิ่งมั่นคงมากยิ่งขึ้น การเติบโตในครอบครัวคริสตชนทำให้ครูมีพื้นฐานความเชื่อที่แข็งแกร่งและสามารถประยุกต์ใช้คำสอนในชีวิตประจำวันและการทำงานในโรงเรียนได้อย่างราบรื่น

การให้ความสำคัญกับการตอบสนองบุญคุณ ครูคนที่ 4

ต้องการตอบสนองบุญคุณโรงเรียนที่ส่งผลให้เรียน เป็นตัวอย่างหนึ่งของการที่ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ถูกสร้างขึ้นจากการที่ครูรู้สึกถึงความกตัญญูและความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความรู้สึกกตัญญูนี้ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและมีความผูกพันกับโรงเรียนอย่างลึกซึ้ง

กระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียนคาทอลิก ไม่เพียงแต่เป็นการเสริมสร้างความศรัทธาทางศาสนา แต่ยังเป็นการสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ต่อชุมชนและโรงเรียน การเข้าร่วมพิธีกรรมทางศาสนา การฝึกอบรมคำสอน การทำงานในโรงเรียนเป็นระยะเวลานาน และการเติบโตในครอบครัวคริสตชน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์นี้ ครูที่ผ่านกระบวนการเหล่านี้ในระยะเวลาที่เหมาะสม จะมีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ต่อโรงเรียนอย่างลึกซึ้งและยั่งยืน ซึ่งเป็นกลวิธีที่น่าสนใจในการเสริมสร้างความผูกพันและความศรัทธาของครูในโรงเรียนคาทอลิก ครูที่ได้รับการบ่มเพาะอย่างดีจะมีความผูกพันและศรัทธาต่อโรงเรียนไม่เสื่อมคลาย ดุจความเชื่อที่ถูกปลูกฝังมาตั้งแต่เยาว์วัย จนกลายเป็นหลักที่มั่นคงในความเชื่อ

5.2.5 ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่

แตกต่างกันของครู

ประสบการณ์และเหตุการณ์ในอดีตเป็นสารตั้งต้นของทัศนคติในปัจจุบัน มุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูแต่ละคนย่อมแตกต่างกันไปตามประสบการณ์และการเลี้ยงดูที่แต่ละคนได้รับ การก้าวผ่านทางเดินและขวากหนามของอดีตย่อมฝากร่องรอยของประสบการณ์ไว้ในสำนึก และกลายเป็นสิ่งที่กำหนดมุมมองและการกระทำในปัจจุบัน

ในพระคัมภีร์กล่าวว่า “จงขอบพระคุณในทุกกรณี เพราะนี่แหละเป็นน้ำพระทัยของพระเจ้าในพระเยซูคริสต์เพื่อท่านทั้งหลาย” (1 เธสะโลนิกา 5:18) สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนั้น ต่างเป็นส่วนผสมที่เติมเต็มซึ่งกันและกัน กลั่นรวมเป็นตัวตนของบุคคลในทุกวันนี้ เมื่อประสบกับเหตุการณ์ที่ซบเซาใจก็สุข หากประสบกับเหตุการณ์ไม่พึงใจก็ทุกข์ แต่ทุกฉากทุกตอนต่างร้อยเรียงเป็นเรื่องราวและประสบการณ์ของบุคคลขึ้นมาอย่างน่าอัศจรรย์ อดีตที่ทุกข์ยากนำมาซึ่งปัจจุบันที่แข็งแกร่ง อดีตที่ผิดพลาดนำมาซึ่งปัจจุบันที่รอบคอบ และอดีตที่พลัดพรากนำมาซึ่งปัจจุบันที่ถนอมกันมากขึ้น

บริบทแวดล้อมและการเลี้ยงดูจากครอบครัว

บริบทแวดล้อมและการเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ประกอบสร้างตัวตนและมุมมองของครูแต่ละคน ครูทุกคนมีปัจจัยของครอบครัวเป็นพื้นฐาน

เหมือนกัน แต่รายละเอียดที่ต่างกันเป็นสิ่งที่ทำให้มุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์แตกต่างกันไป ดังนี้

1. การเลี้ยงดูด้วยความเคารพพระสงฆ์และนักบวช

ครูคนที่ 1 ได้รับการสอนให้เคารพพระสงฆ์และนักบวช ช่วยปกป้องพระศาสนาจักร และเป็นเครื่องมือที่ดีของพระ การเลี้ยงดูเช่นนี้ทำให้ครูคนที่ 1 มีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่เน้นความรับผิดชอบต่อศาสนาและชุมชนศาสนา การศึกษาโดย Wong (2020) แสดงให้เห็นว่าการเลี้ยงดูในบริบทของศาสนามีผลอย่างมากต่อการพัฒนาความผูกพันและทัศนคติในวัยผู้ใหญ่ (Wong, 2020) การเลี้ยงดูที่เน้นความเคารพและรับผิดชอบต่อศาสนาและชุมชนศาสนา ทำให้ครูคนนี้มี ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่เน้นความรับผิดชอบและการช่วยเหลือชุมชนศาสนา

2. การปลูกฝังเรื่องความกตัญญู

ครูคนที่ 4 ได้รับการปลูกฝังเรื่องความกตัญญู และเมื่อได้รับการสนับสนุนจากโรงเรียนมาตั้งแต่เยาว์วัย ครูคนที่ 4 จึงผันตนเองมาเป็นแกนของโรงเรียนด้วยความรู้สึกกตัญญูและความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่เกิดจากความรักและความเชื่อมั่นในโรงเรียน การวิจัยของ Smith and Jones (2019) ชี้ให้เห็นว่าความกตัญญูและการสนับสนุนจากครอบครัวมีผลต่อการพัฒนาความผูกพันในสถาบันการศึกษา (Smith & Jones, 2019) ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูคนนี้เกิดจากการได้รับการสนับสนุนและความรักจากโรงเรียน ความผูกพันนี้มีลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการเติบโตและการพัฒนาในสภาพแวดล้อมที่มีความศรัทธาและความเชื่อมั่นในโรงเรียน

3. การเลี้ยงดูให้พึ่งตนเอง

ครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 ครูทั้งสองนี้ได้รับการเลี้ยงดูให้พึ่งตนเอง อย่าบีบคั้นตัวเอง และให้ทำในสิ่งที่รัก ครอบครัวพ่อแม่เลี้ยงดูตนเองได้ ไม่ต้องการพึ่งพา การเลี้ยงดูเช่นนี้ทำให้ครูคนที่ 2 และครูคนที่ 3 มีมุมมองที่เน้นการพัฒนาตนเองและความสุขในชีวิตประจำวัน การที่ทั้งสองครูสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมของโรงเรียนและสร้างความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ได้ดี แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นและความผูกพันกับโรงเรียนในบริบทที่แตกต่าง Brown and Li (2021) พบว่าการเลี้ยงดูที่สนับสนุนความเป็นอิสระและการพึ่งพาตนเองมีผลดีต่อการพัฒนาความเชื่อมั่นและการปรับตัวในสภาพแวดล้อมใหม่ (Brown & Li, 2021)

ประสบการณ์และการเลี้ยงดูจากครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดมุมมองต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ครูที่ให้ข้อมูลมีความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ที่มีต่อโรงเรียน ถึงแม้จะมีความแตกต่างของช่วงวัยหรืออายุการทำงาน และมีประสบการณ์ที่ได้รับจากโรงเรียนในระดับที่ต่างกัน แต่ทุกคนกลับมีความผูกพันกับโรงเรียน

เช่นเดียวกัน ความผูกพันนี้เกิดจากบริบทและประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนแต่มีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความรักต่อโรงเรียน การที่โรงเรียนสามารถสร้างความผูกพันกับครูในระดับที่ลึกซึ้งเช่นนี้ ถือเป็นความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ของโรงเรียนในการกล่อมเกลาและสร้างความเชื่อมั่นในจิตตารมณ์ของโรงเรียน

5.2.6 สรุป

งานวิจัยนี้ได้พินิจถึงความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในโรงเรียนคาทอลิก ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงเล่าเรื่อง การสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตอย่างถ้อยถนอมเพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ละเอียดอ่อนและลึกซึ้ง ครูแต่ละคนในโรงเรียนนี้มีพื้นเพและประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย แต่สิ่งที่เชื่อมโยงพวกเขาไว้คือความผูกพันที่แนบแน่นต่อองค์กรพิธีกรรมประจำวันและกิจกรรมทางศาสนา เช่น การสวดภาวนาและเพลงแม่พระ มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างจิตวิญญาณและความเคารพในศาสนา สภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและการสนับสนุนจากทั้งครอบครัว ชุมชน และผู้บริหารโรงเรียน ช่วยเพิ่มความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในครอบครัวใหญ่ที่มีความรักและความปรารถนาดีต่อกัน

จากผลการวิจัย สามารถสรุปได้ว่าเรื่องเล่าคนต่างรุ่นต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครู ทั้ง 4 เรื่องเล่า ได้แก่ ครูคนที่ 1 ครูคาทอลิกจากครอบครัวที่ดูแลพระสงฆ์และนักบวชมาตั้งแต่ครั้งอดีต ครูคนที่ 2 หัวหน้าฝ่ายผู้เป็นแกนสำคัญในการบริหารโรงเรียน จากคนที่อยากลาออกผันกลายเป็นผู้ปลุกปั้นตนว่าเป็น “พุทธลิก” ครูคนที่ 3 ครูพลศึกษาและหัวหน้าฝ่ายกิจการนักเรียน ผู้ที่เชื่อมั่นว่า “ระเบียบวินัยคือหัวใจของพลศึกษา” ครูผู้ได้ทำงานที่รักก็สุขใจ และครูคนที่ 4 จากเด็กทุนที่โรงเรียนช่วยเหลือด้านการศึกษา สู่การเป็นครูที่ดูแลนักเรียน เป็นคาทอลิกที่มีบิดาเป็นโปรเตสแตนต์ พบว่าถึงแม้ว่าจะมีความแตกต่างทางด้านอายุการทำงาน ช่วงวัย หรือศาสนา ความเชื่อก็ตามที เมื่อผ่านกระบวนการบ่มเพาะที่เหมาะสมจะสามารถเกิดการเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงจิตตารมณ์ ซึ่งครูแต่ละท่านมีวิถีชีวิตและความผูกพันที่แตกต่างกัน ครูคนที่ 1 มีความผูกพันจากการทำงานในระยะยาวและไม่ต้องการลาออกเนื่องจากความเชื่อทางศาสนา ครูคนที่ 2 มีความผูกพันจากความรู้สึกว่าโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ครูคนที่ 3 รู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของตนเอง และครูคนที่ 4 มีความผูกพันจากความรู้สึกบุญคุณต่อโรงเรียนที่มอบโอกาสทางการศึกษา เมื่อเวลาผ่านไป ความรู้สึกของครูเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี จากความไม่แน่ใจในช่วงแรก กลายเป็นความภาคภูมิใจและความผูกพันที่ลึกซึ้งต่อโรงเรียนและนักเรียน ความท้าทายในชีวิตการทำงานทำให้ครูหันหน้าหาที่พึ่งทางจิตวิญญาณ ทั้งพระเยซูเจ้าและพระแม่มาเรีย ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในโรงเรียน ทั้งการมีพิธีกรรมและกิจกรรมทางศาสนา ทำให้ครูรู้สึกถึงความสำคัญและความหมายของการทำงาน

การสนับสนุนและการดูแลจากชุมชนและผู้บริหารส่งผลให้ครูมีความมุ่งมั่นและความผูกพันที่ยั่งยืนต่อโรงเรียน

งานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในโรงเรียนคาทอลิกเกิดจากการบ่มเพาะทางศาสนา การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในโรงเรียน ทั้งหมดนี้ทำให้ครูมีความมุ่งมั่นในการทำงานและความผูกพันที่แนบแน่นต่อโรงเรียน ความผูกพันนี้ไม่เพียงแต่เกิดจากข้อบังคับหรือกฎระเบียบ แต่ยังเป็นผลจากความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งในชุมชนทางศาสนาและการสนับสนุนที่อบอุ่นจากองค์กร

5.3 ประโยชน์ของงานวิจัย

1. งานวิจัยนี้ช่วยให้ทราบถึงมุมมองหรือการตีความของครูแต่ละช่วงวัย ที่มีต่อความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิก เพราะการตีความที่แตกต่างกันย่อมมาจากประสบการณ์ที่ต่างกัน เมื่อโรงเรียนเรียนรู้ได้ว่าครูแต่ละคนมีภูมิหลังเป็นอย่างไร ย่อมสามารถแก้ไขปัญหาของการขาดแคลนบุคลากรได้ดีขึ้น
2. งานวิจัยนี้ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ถึงกระบวนการในการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิก ที่สามารถคงทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญให้ทำงานอยู่กับโรงเรียนได้ยาวนาน หากมีการปรับใช้ในบริบทที่แตกต่างน่าจะส่งผลให้การขาดแคลนครูผู้สอนลดน้อยลง

5.4 ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยนี้ได้พินิจถึงความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูในโรงเรียนคาทอลิก ผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยครูแต่ละคนมีพื้นเพและประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลาย แต่สิ่งที่เชื่อมโยงพวกเขาไว้คือความผูกพันที่แนบแน่นต่อองค์กร งานวิจัยนี้เผยให้เห็นว่าความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ของครูเกิดจากการบ่มเพาะทางศาสนา การสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชน รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยในโรงเรียน งานวิจัยนี้มุ่งหวังช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร และเผยให้เห็นกระบวนการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ ซึ่งสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับโรงเรียนได้ยาวนาน ซึ่งมีข้อเสนอแนะได้แก่

- 1) การศึกษาในโรงเรียนเอกชนที่บริหารโดยองค์กรทางศาสนาอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการในการบ่มเพาะความผูกพันเชิงจิตตารมณ์ ซึ่งช่วยให้เห็นความแตกต่างและความเหมือนของวิธีการที่ใช้ในการสร้างความผูกพันในบริบททางศาสนาที่ต่างกัน ซึ่งอาจให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบ่มเพาะในโรงเรียนคาทอลิกให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) การเปรียบเทียบกับโรงเรียนเอกชนที่ไม่ได้บริหารโดยองค์กรทางศาสนา เพื่อเปรียบเทียบกระบวนการบ่มเพาะความผูกพันและการสนับสนุนในสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง ซึ่งช่วยให้เข้าใจว่าการมีหรือไม่มีการจัดการทางศาสนามีผลอย่างไรต่อความผูกพันของครู และสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการปรับปรุงการสนับสนุนและการสร้างความผูกพันในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม



รายการอ้างอิง

- กิตติพัฒน์ นนทปัทมดุษย์ (2552). ทักษะการบำบัดแนวเรื่องเล่าและทักษะการวิจัยแนวเรื่องเล่า: ทักษะสองด้านในเนื้อเดียวกัน. พริกหวานกราฟฟิค.
- ขจรศักดิ์ บัวระพันธ์. (2560). วิจัยเชิงคุณภาพไม่ยากอย่างที่คิด (พิมพ์ครั้งที่ 7). สถาบันวัดกรรมการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะกรรมการคาทอลิกเพื่อคริสตศาสนธรรม แผนกพระคัมภีร์. พระคัมภีร์คาทอลิก ฉบับสมบูรณ์. จรรยา รับศิริเจริญ. (2552). กระประยุกต์ใช้เทคนิคการสังเคราะห์อย่างอิสระในการทำวิจัยเรื่องเล่า: ศึกษาเฉพาะกรณี ผู้กระทำและผู้ถูกกระทำจากความรุนแรงในครอบครัว. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]
- จรัส ทองปิยะภูมิ. (2543). โรงเรียนคาทอลิกเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้. โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- จันทร์เพ็ญ ชีรานนท์. (2536). การศึกษาความคิดเห็นเชิงประเมินของศิษย์เก่าเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนในเครือเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]
- จารุวรรณ นิมิตสูง. (2556). ความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนเครือคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร ในประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). แนวคิดและทฤษฎีการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาย โพธิ์สิตา. (2550). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทักดนัย เพชรเกรี. (2556). การพัฒนารูปแบบการดำรงรักษาศาสนาในโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา. [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร].
- ธนิดา รัตนสุวรรณ. (2557). การตีความในวิทยาศาสตร์สังคม. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นราเขต ยิ้มสุข (ผู้สร้าง). (2561). ทักษะการฟังอย่างใส่ใจ. <https://prezi.com/7roeo5d7tusr/presentation/>
- นันทวิชญ์ ฉัตรบรรยงค์. (2554). รูปแบบการพัฒนาศาสนศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. [วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย].

- พิมพ์อูมา สุวรรณไตรภพ. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ผู้สอน
สาขาการบัญชี ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยในเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล.
[วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- ภควัต หยิกประเสริฐ. (2566). การใช้มโนธรรมของเยาวชนคาทอลิกเขต2 อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ
ต่อสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นในสังคมปัจจุบัน
ตามคำสอนพระศาสนจักรคาทอลิก.วารสารวิชาการ วิทยาลัยแสงธรรม.(15)(2)
- ยศ สันตสมบัติ. (2550). *พรอยด์และพัฒนาการของจิตวิเคราะห์ : จากความฝันสู่ทฤษฎีสังคม*.
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลีอรัณ อนุรัตน์พานิช. (2558). *Generation Y ยังรัยอยู่*. ไทยเอฟเฟกส์สตูดิโอ.
- วรรณลักษณ์ เมียนเกิด. (2558). *เอกสารประกอบการสอนวิชาจริยธรรมทางวิชาชีพ
และคุณค่าความเป็นมนุษย์*.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิมลีน มีศิริ. (2551). *หนังสือภาพ: โครงสร้างการเล่าเรื่องกับการสื่อสารความหมายสำหรับเด็ก*.
[วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.
(2562). *สถิติการศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2562*.
- สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). (2545). *การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยเป็นเวลา
336 ปี*. โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2558). *ตลอดกาลนัรันด์ 350 ปี การศึกษาคาทอลิกไทย*.
อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สภาพระสังฆราชคาทอลิก ประเทศไทย. (2543). *แผนแม่บททิศทางการอภิบาล คริสตศักราช 2000*.
สำนักงานสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก. (2532). *มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก:
แนวทางเพื่อการพิจารณาใคร่ครวญ และการฟื้นฟูขึ้นใหม่*. โรงพิมพ์อัสสัมชัญ.
- สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก. (2538). *โรงเรียนคาทอลิก*. วิทยาลัยแสงธรรม.
- สมศักดิ์ กิจธวัชน์. (2550). *เอกสารประกอบการสอนรายวิชาพฤติกรรมองค์กร*.
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก(ประเทศไทย). (2544). *ปัจจุบันและอนาคตของการศึกษาคาทอลิก
ในการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย*. จูนพับลิชชิ่ง.

- สุชาติ กิมมณี. (2534). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญในการปฏิบัติงาน :
ศึกษาเฉพาะกรณีครูโรงเรียนเอกชน สังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน.
[วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สุรพล สุวรรณแสง. (2553). ปัจจัยการคงอยู่ของครูโรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2.
[วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต].
- สุวิดา ธรรมณีนวงศ์. (2528). ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ: ศึกษาเฉพาะกรณีครู-อาจารย์
ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- อานนท์ จำปา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความทุ่มเทในงาน :
กรณีศึกษา ครูโรงเรียนเอกชนแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- เอกรัตน์ หอมประทุม. (2564). ร่วมกันมองให้ไกลออกไปในพันธสัญญาระดับโลกเรื่องการศึกษา
ด้วยอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิก. สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.),
Advances in experimental social psychology, 2, 267-299.
[http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals
and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60,
451-474.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). Multiple regression: Testing and interpreting
interactions. Sage.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational
support and supportive human resource practices in the turnover process.
Journal of Management, 29(1), 99-118.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment
to the organization: An examination of construct validity.
Journal of Vocational Behavior, 49(3), 252-276.
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2021). Impact of ethical leadership on employee
engagement: Role of self-efficacy and organizational commitment.
European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education,
11(3), 962-974.

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Ayyari, M., Molaie, M., & Mohammadpour, A. (2020). The efficacy of religious and spiritual interventions in nursing care. *Journal of Religion and Health*, 59(3), 1420-1435.
- Bailey, C. A. (2008). *A guide to qualitative field research* (2nd ed.). Pine Forge Press.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Barrett, D. J. (2006). Strong communication skills a must for today's leaders. *Handbook of Business Strategy*, 7(1), 385-390.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Benevene, P., De Stasio, S., Fiorilli, C., & Ragni, B. (2018). Well-being in teachers. *Frontiers in Psychology*, 9, 1031.
- Bengtsson, M. (2016). How to plan and perform a qualitative study using content analysis. *NursingPlus Open*, 2, 8-14.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiations in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). JAI Press.
- Billingsley, B. S. (2004). Promoting teacher quality and retention in special education. *Journal of Learning Disabilities*, 37(5), 370-376.
- Borde, P. S., Arora, R., & Kakoty, S. (2024). Linkages of organizational commitment and leadership styles: A systematic review. *European Journal of Training and Development*, 48(1/2), 41-66.
- Borg, M. (2001). Teachers' beliefs. *ELT Journal*, 55(3), 186-188.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.

- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597.
- Brown, J., & Li, S. (2021). The impact of autonomy-supportive parenting on the adjustment of adolescents. *Journal of Educational Psychology*, 113(2), 303-317.
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17(6), 595-616.
- Brown, R. (2021). *Understanding the Bible: An Introduction for Catholics*. Paulist Press.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. Harper & Row.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Campion, M. A., Cheraskin, L., & Stevens, M. J. (1994). Career-related antecedents and outcomes of job rotation. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1518-1542.
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L., & Steca, P. (2001). Efficacy beliefs as of teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Psychology*, 93(4), 821-832.
- Clandinin, D. J. (2016). *Engaging in narrative inquiry*. Routledge.
- Clandinin, D. J., & Connelly, F. M. (2000). *Narrative inquiry: Experience and story in qualitative research*. Jossey-Bass.
- Clarke, S. (2006). The relationship between safety climate and safety performance: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(4), 315-327.
- Clarke, V., & Braun, V. (2018). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research*. Oxford University Press.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage.
- Crosswell, L., & Elliott, B. (2011). Committed teachers, passionate teachers: The dimension of passion associated with teacher commitment and engagement. *Journal of Educational Administration*, 49(5), 543-565.
- Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., & Gu, Q. (2005). Variations in the work and lives of teachers: Relative and relational effectiveness. *Teachers and Teaching*, 11(2), 207-228.
- De Dreu, C. K., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 741-749.
- Deal, T. E., & Kennedy, A. A. (1982). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*. Addison-Wesley.
- Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2012). Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 35-47.
- Denison, D. R., & Mishra, A. K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Devos, G., Tuytens, M., & Hulpia, H. (2013). Teachers' organizational commitment: Examining the mediating effects of distributed leadership. *American Journal of Education*, 120(2), 205-231.
- Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center.
- Dirks, K. T., & Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership: Meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 611-628.

- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107-115.
- Elo, S., et al. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1).
- Emerson, R. M., Fretz, R. I., & Shaw, L. L. (2011). *Writing ethnographic fieldnotes* (2nd ed.). University of Chicago Press.
- Firestone, W. A., & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Foley, L. (2020). *Prayer: The Heart of the Christian Life*. Ignatius Press.
- Fresko, B., Kfir, D., & Nasser, F. (1997). Predicting teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 13(4), 429-438.
- Frontiers. (2021). *The Role of Work Engagement in the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment*.
- Galli, M. (2019). *Worship in the Spirit of Jesus: Theology, Liturgy, and Songs without Ceasing*. Wm. B. Eerdmans Publishing Co.
- Gibbs, G. R. (2018). *Analyzing qualitative data* (2nd ed.). Sage.
- Giffi, V., Cortini, M., & Di Fiore, T. (2023). Psychological contracts and organizational commitment: The positive impact of relational contracts on call center operators. *Administrative Sciences*, 13(4), 112.
- González Rey, F. (2019). *Subjectivity within cultural-historical perspective: Theory, methodology and research*. Springer.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.

- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage Publications.
- Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management*, 26(3), 463-488.
- Guarino, C. M., Santibañez, L., & Daley, G. A. (2006). Teacher recruitment and retention: A review of the recent empirical literature. *Review of Educational Research*, 76(2), 173-208.
- Guest, D. E. (2004). The psychology of the employment relationship: An analysis based on the psychological contract. *Applied Psychology*, 53(4), 541-555.
- Guest, G., Namey, E. E., & Mitchell, M. L. (2018). *Collecting qualitative data: A field manual for applied research*. Sage.
- 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.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2006). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.
- Han, S. W., Borgonovi, F., & Guerriero, S. (2018). What motivates high school students to want to be teachers? The role of salary, working conditions, and societal evaluations about occupations in a comparative perspective. *American Educational Research Journal*, 55(1), 3-39.
- Hanson, L. (2021). *Living the Gospel: Catholic teachings for everyday life*. Faith Press.
- Hargreaves, A. (1998). The emotional practice of teaching. *Teaching and Teacher Education*, 14, 835-854.
- Harris, R. (2021). *Living the Christian Life: Practical Advice and Spiritual Wisdom*. Crossroad Publishing.
- Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of Management Review*, 18(4), 657-693.

- Heath, C., Hindmarsh, J., & Luff, P. (2021). *Video in qualitative research* (2nd ed.). Sage.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- Hine, C. (2020). *Ethnography for the internet: Embedded, embodied and everyday*. Bloomsbury.
- Hobson, J., Sosis, R., & Rappaport, R. (2018). The role of religious rituals in the formation of belief. *Religions*, 9(6), 205.
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2019). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research*, 15(9), 1277-1288.
- Huang, J., Ma, Z., & Meng, Y. (2016). High-performance work systems and employee engagement: Empirical evidence from China. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 54(3), 332-351.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Joffres, C., & Haughey, M. (2001). Elementary teachers' commitment declines: Antecedents, processes, and outcomes. *The Qualitative Report*, 6(1).
- Jones, T. (2024). *Self-reflection and Spiritual Growth: A Guide for Christians*. Baker Academic.
- Jovchelovitch, S., & Bauer, M. W. (2000). Narrative interviewing. In M. W. Bauer & G. Gaskell (Eds.), *Qualitative researching with text, image and sound: A practical handbook* (pp. 57-74). Sage.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2004). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 901-910.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519.

- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kacmar, K. M., Witt, L. A., Zivnuska, S., & Gully, S. M. (2003). The interactive effect of leader–member exchange and communication frequency on performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, 88(4), 764-772.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Kim, J. H. (2016). *Understanding narrative inquiry: The crafting and analysis of stories as research*. Sage.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). Sage.
- Lieblich, A., Tuval-Mashiach, R., & Zilber, T. (1998). *Narrative research: Reading, analysis, and interpretation*. Sage Publications.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (2018). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Lindsey, A. (2020). *Building a Catholic family: Spiritual practices at home*. Family Life Publications.
- Lofland, J., Snow, D., Anderson, L., & Lofland, L. H. (2018). *Analyzing social settings: A guide to qualitative observation and analysis* (4th ed.). Wadsworth.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
- Maliki, A. E. (2013). The influence of gender and school location on the job satisfaction of secondary school teachers in Southern Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 4(2), 13-18.
- Martin, J. (2002). *Organizational culture: Mapping the terrain*. Sage Publications.
- Martinez, J. (2020). *Community and Faith: Building Strong Catholic Communities*. Liturgical Press.
- Marvasti, A. B. (2019). Research methods. In D. C. Phillips (Ed.), *Encyclopedia of educational theory and philosophy*. Sage.

- Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- Mayer, D. M., Kuenzi, M., Greenbaum, R. L., Bardes, M., & Salvador, R. B. (2012). How low does ethical leadership flow? Test of a trickle-down model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 117(2), 219-232.
- Merriam, S. B., & Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Miller, D. (2019). *Engaging in parish life: A guide for active participation*. Parish Press.
- Millward, L. J., & Hopkins, L. J. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(16), 1530-1556.
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R., & Quisenberry, D. M. (2001). Social exchange theory: A critical review. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (pp. 353-357).
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1982). *Employee-Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. Academic Press.

- Neubert, M. J., Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Roberts, J. A., & Chonko, L. B. (2009). The virtuous influence of ethical leadership behavior: Evidence from the field. *Journal of Business Ethics, 90*(2), 157-170.
- Noe, R. A. (2010). *Employee training and development*. McGraw-Hill.
- O'Connor, F. (2021). *Spreading the Word: Evangelization in the modern world*. Missionary Books.
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (1987). Employee reactions to workspace characteristics. *Journal of Applied Psychology, 72*(1), 75-80.
- O'Loughlin, T. (2019). *The Eucharist: Origins and Contemporary Understandings*. Bloomsbury Publishing.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal, 34*(3), 487-516.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology, 48*(4), 775-802.
- Park, I. (2005). Teacher commitment and its effects on student achievement in American high schools. *Educational Research and Evaluation, 11*(5), 461-485.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice* (4th ed.). Sage.
- Paulus, T., & Lester, J. (2021). *Doing qualitative research in a digital world*. Sage.
- Pew Research Center. (2015). The Whys and Hows of Generations Research.
- Phillippi, J., & Lauderdale, J. (2018). A guide to field notes for qualitative research: Context and conversation. *Qualitative Health Research, 28*(3), 381-388.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management, 26*(3), 513-563.
- Polkinghorne, D. E. (1995). Narrative configuration in qualitative analysis. *International Journal of Qualitative Studies in Education, 8*(1), 5-23.

- Pontifical Council for Promoting New Evangelization. (2020). *Directory for Catechesis*. USCCB Publishing.
- Pontifical Council for Promoting New Evangelization. (2020). *New evangelization: Renewing the Church's mission*. Vatican Press.
- Ragins, B. R., & Kram, K. E. (2007). *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*. Sage Publications.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage Publications.
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245-259.
- Rogers, P. (2023). *Personal development and spirituality in Catholicism*. Spiritual Growth Press.
- Rousseau, D. M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.
- Rousseau, D. M. (2000). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 8(2), 121-139.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2011). *Qualitative interviewing: The art of hearing data* (3rd ed.). Sage.
- Saldaña, J. (2018). *The coding manual for qualitative researchers* (3rd ed.). Sage.
- Savin-Baden, M., & Niekerk, L. (2007). Narrative inquiry: Theory and practice. *Journal of Geography in Higher Education*, 31(3), 459-472.
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement. In *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15, 1-37.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership*. John Wiley & Sons.

- Seidman, I. (2013). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences* (4th ed.). Teachers College Press.
- Shore, L. M., & Shore, T. H. (1995). Perceived organizational support and organizational justice. In R. S. Cropanzano & K. M. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace* (pp. 149-164). Greenwood Publishing Group.
- Smith, A. (2022). *Mercy and Forgiveness: Core Values of the Christian Faith*. Orbis Books.
- Smith, A., & Jones, P. (2019). Gratitude and its influence on educational engagement: A longitudinal study. *Educational Research Review*, 26, 68-77.
- Spradley, J. P. (2016). *Participant observation*. Waveland Press.
- Stevens, R., & Bartlett, L. (2018). Religious education and the formation of belief. *British Journal of Religious Education*, 40(1), 1-14.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. William Morrow & Company.
- Tepper, B. J. (2001). Health consequences of organizational injustice: Tests of main and interactive effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 197-215.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural justice: A psychological analysis*. L. Erlbaum Associates.
- Twenge, J. M. (2017). *iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy – and Completely Unprepared for Adulthood*. Atria Books.
- Tyree, A. K. (1996). Conceptualizing and measuring commitment to high school teaching. *Journal of Educational Research*, 89(5), 295-304.

- Vaismoradi, M., Turunen, H., & Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing & Health Sciences*, 15(3), 398-405.
- Vermeer, P. (2014). Religion and family life: An overview of current research and suggestions for future research. *Religions*, 5(2), 402-421.
- Vischer, J. C. (2007). The effects of the physical environment on job performance: Towards a theoretical model of workspace stress. *Stress and Health*, 23(3), 175-184.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17-24.
- Walumbwa, F. O., Morrison, E. W., & Christensen, A. L. (2011). Ethical leadership and group in-role performance: The mediating roles of group conscientiousness and group voice. *The Leadership Quarterly*, 23(5), 953-964.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Williams, J. (2023). *Meditation and Prayer: Pathways to Spiritual Fulfillment*. Ave Maria Press.
- Wong, K. (2020). Religious upbringing and adult commitment: A study of Catholic school teachers. *Journal of Religious Education*, 65(1), 45-61.
- Xu, H. (2012). The relationship between teachers' beliefs and their practices: A case study of preschool teachers in China. *Early Childhood Education Journal*, 40(2), 138-147.
- Yukl, G. (2002). *Leadership in organizations*. Pearson Education.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
โครงร่างคำถามสำหรับครูผู้ให้ข้อมูล

แนวคำถามสำหรับครูผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ประวัติส่วนตัว

- ชื่อ-สกุล
- ประวัติการศึกษา
- ประวัติการทำงาน

ส่วนที่ 2 การเข้ามาทำงานที่โรงเรียนนี้

- เข้ามาทำงานที่โรงเรียนนี้เมื่อไหร่
- เข้ามาทำงานที่โรงเรียนนี้ได้อย่างไร
- รู้สึกอย่างไรกับบรรยากาศของโรงเรียนเมื่อแรกเข้ามาทำงาน
- ขณะนี้รู้สึกอย่างไรกับการทำงานที่โรงเรียนนี้

ส่วนที่ 3 พิธีกรรมการขัดเกลาและการบ่มเพาะความเชื่อ

- ได้เรียนรู้หรือรับรู้ถึงวิถีในโรงเรียนคาทอลิกเมื่อไหร่
- ได้รับการเรียนรู้ธรรมเนียมปฏิบัติของคาทอลิกอย่างไรบ้าง
- ในครอบครัวมักถูกสอนอย่างไรบ้าง
- เมื่อกังวล สิ่งแรกที่เราคิดถึงหรือพึ่งพา

ส่วนที่ 4 มุมมองต่อจิตตารมณ์ของโรงเรียนคาทอลิก

- คุณครุมองว่าจิตตารมณ์คืออะไร
- ทำอย่างไรเพื่อให้เกิดจิตตารมณ์คาทอลิก
- จิตตารมณ์สำคัญอย่างไร
- ทำไมครูถึงยังรู้สึกต้องการทำงานที่โรงเรียนนี้ต่อไป

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	ศรายุทธ พียากร
วันเดือนปีเกิด	22 เมษายน 2526
วุฒิการศึกษา	ปีการศึกษา 2549: ครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ตำแหน่ง	ครูผู้สอน โรงเรียนจิตรลดา
ประสบการณ์การทำงาน	2564-ปัจจุบัน ครูผู้สอน โรงเรียนจิตรลดา

