

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภาคเอกชนมีบทบาทในการจัดการศึกษา มีประวัติความเป็นมาอันยาวนานทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเอกชนมีมาก่อน การจัดการศึกษาของรัฐ การศึกษาจึงเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประชากรชาติใด มีพื้นฐานการศึกษาที่ดี ย่อมสามารถพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าในทุกด้านได้อย่างรวดเร็ว การจัดการศึกษาในต่างประเทศที่ประสบความสำเร็จ ส่วนใหญ่เป็นการจัดการศึกษาโดยภาคเอกชน ดังนั้นการจัดการศึกษาในประเทศไทยจึงได้มีสถาบันเอกชนเข้ามาแบ่งเบาภาระในการจัดการศึกษา เนื่องจากรัฐบาลไม่สามารถจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทได้ทั้งหมด โรงเรียนเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญและมีศักยภาพในการจัดการศึกษา มีการพัฒนามาตรฐานคุณภาพการศึกษาได้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ สามารถก้าวเข้าไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ (พัชรี อานามนารณ, 2539 : 108) เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลตามจุดหมายของหลักสูตร โรงเรียนจึงเป็นหน่วยงานสำคัญยิ่งเป็นสถานที่ที่มีบทบาทและภาระหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยตรงและผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ยิ่งในโรงเรียนก็คือ ครู เพราะครูเป็นผู้ที่นำนโยบายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ตลอดจนทรัพยากรอื่นๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะตามจุดประสงค์แต่ถึงอย่างไรก็ดี ผลงานของครูแต่ละคนมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะ มีปัจจัยที่ก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานหรือความสุขในการทำงาน ไม่เหมือนกัน คนที่ทำงานด้วยความสุขและความสบายใจ ผลงานย่อมมีคุณภาพดีกว่าคนที่ทำงานด้วยความจำใจ เพราะบรรยากาศที่ดีภายในโรงเรียน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาความคิดและการเรียนให้มีความสุข (มานพ ดิมิ, 2536 : 1) บรรยากาศของโรงเรียนแต่ละแห่งมีผลต่อพฤติกรรมของครูและนักเรียนหรือความรู้สึกรักของครูและนักเรียน (Sergiovanni and Starratt, 1993 : 56) กล่าวคือ บรรยากาศที่เกิดขึ้นภายในโรงเรียน เป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โรงเรียนและกลุ่มของบุคคลในโรงเรียน มีผลทำให้โรงเรียนแห่งหนึ่งแตกต่างไปจากโรงเรียนอีกแห่งหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ในโรงเรียน (Hoy and Miskel, 1995: 185 -186)

ขนาดของโรงเรียนเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างทีมงานอย่างยิ่ง เพราะโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีบรรยากาศที่หลากหลาย ส่งผลที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่มีบุคลากรน้อยมีความ ยึดมั่น สูงกว่า ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ มีความเห็น แตกต่างกันและโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีประสิทธิผลของโรงเรียนแตกต่างกัน (วัฒนา พ่วง สวัสดิ์. 2541 : 77-78) ขนาดของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อบรรยากาศระหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและ ขนาดใหญ่ (ธารงศักดิ์ เจริญสุข. 2525 : บทคัดย่อ) บรรยากาศของโรงเรียนขนาดเล็กและ ขนาดกลางโดยภาพรวมเป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนโรงเรียน ขนาดใหญ่มีบรรยากาศแจ่มใสอยู่ในระดับต่ำ (อารยา ภาณุศรี. 2544 : บทคัดย่อ) บรรยากาศของ โรงเรียนในภาพรวมเป็นบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง และโรงเรียนขนาดกลาง มีบรรยากาศแบบแจ่มใส อยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทุกขนาดและความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศการบริหารทุกองค์ประกอบ (สังคม โทปุรินทร์. 2536 : บทคัดย่อ) นอกจากนี้ประสพการณ์ในการทำงานมีผลต่อบรรยากาศ ของโรงเรียน บุคคลที่มีประสพการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศใน องค์การในมิติความรับผิดชอบแตกต่างจากบุคคลที่มีประสพการณ์น้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป และบุคคล ที่มีประสพการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การในมิติความภักดี ต่อองค์การที่แตกต่างจากผู้มีประสพการณ์น้อยกว่า 10 ปี (สมถวิล แก้วปลั่ง. 2542 : บทคัดย่อ)

บรรยากาศในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่ผู้บริหารควรให้ ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์และปรับปรุงการทำงาน ให้สามารถดำเนิน ไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นผู้บริหารทุกระดับนอกจากจะมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนจัดองค์การ วินิจฉัยสั่งการ ประสานประโยชน์ของบุคคลและองค์การ ตลอดจนเป็นตัว อย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติตนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว สิ่งที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้มีความสามัคคีและมีความเข้าใจซึ่งกัน และกันเพื่อเป็นพลังที่จะนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

โรงเรียนคาทอลิก เป็นสถาบันการศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน รับผิดชอบการศึกษา ระดับก่อนประถม ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สายสามัญและสายอาชีพ ตลอดจนระดับอุดมศึกษาทั่วประเทศทั้งในส่วนภูมิภาค ลักษณะ การจัดการศึกษามีทั้งโรงเรียนสหศึกษา และโรงเรียนที่ดัดขึ้นเฉพาะ โรงเรียนชายหรือ โรงเรียนหญิง จัดการศึกษาให้กับทุกคนแบบคาทอลิก ในการสร้างคนให้เป็นคนดี มีความรู้ตามหลักศาสนา คริสต์ นิกายคาทอลิก พัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในทุกด้าน มีคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ภายใต้วิสัยทัศน์

และพันธกิจของการศึกษาคาทอลิก คือ “บุคคลแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร มุ่งความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์” ตามหลัก คริสตธรรม (Learning Persons, Loving and Caring Community, Reaching for Human Excellence, according to Christian Principles.) (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกประเทศไทย . 2541 : 50)

โรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานีเป็นองค์กรหนึ่งใน 10 เขต ปกครองศาสนา คริสต์ นิกายโรมันคาทอลิกในประเทศไทย ดำเนินการบริหารงานโดยคณะนักบวชชาย – หญิง ซึ่งอยู่ในเขตพื้นที่ 7 จังหวัดของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ ยโสธร ร้อยเอ็ด อำนาจเจริญและมหาสารคาม โรงเรียนแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ทางด้านสภาพความเป็นอยู่ขนาดของโรงเรียน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ โรงเรียนที่แตกต่างกัน มีจำนวน 16 โรงเรียน มีบุคลากร 720 คน จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก 8 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน

จากรายงานประจำปี ของคณะกรรมการสภาอภิบาลสังฆมณฑลอุบลราชธานี (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกประเทศไทย. 2545 : 3-10) “เรื่องโรงเรียนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี” พบปัญหาและอุปสรรคว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูไม่สูงถึงระดับที่พึงประสงค์ จึงก่อให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบุคลากร กล่าวคือ ในความเห็นของผู้บริหาร ต้องการบุคลากรที่มีจิตตารมณ์ต่อการเป็นครูแบบคาทอลิก ต้องการครูที่มีจิตวิญญาณและมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่วนความเห็นของครู ต้องการความมั่นคงในหน้าที่ ต้องการขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ต้องการสวัสดิการ เพื่อให้พอเพียงต่อการยังชีพและต้องการให้ผู้บริหารเข้าใจชีวิตของครูในภาพรวม จากการธำรงรักษามูลค่าผู้บริหารพบว่า ไม่สามารถจัดสวัสดิการต่างๆ ได้เท่าเทียมกับโรงเรียนรัฐบาล เช่น เงินบำเหน็จบำนาญเมื่อเกษียณอายุการทำงาน ครูลาออกกะทันหันเมื่อสอบรับราชการได้ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิกประเทศไทย. 2541:1-2)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว เป็นสาเหตุทำให้ครูโรงเรียนคาทอลิกขาดแรงจูงใจในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เป็นผลกระทบต่อบรรยากาศในโรงเรียนอย่างมาก ผู้บริหารโรงเรียน จึงต้องหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในการเอาใจใส่ธำรงรักษาไว้ โดยการแสวงหา ยุทธศาสตร์ของการบริหาร เพื่อกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้เกิดกำลังใจมีความสุขกับหมู่คณะและอาชีพของตน ถ้าครูมีขวัญและกำลังใจดี การทำงานย่อมทำด้วยความเต็มใจ หุ่นเทกำลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด อุทิศเวลาให้กับโรงเรียนอันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (มังฉวี ไอสถานนท์. 2539 : 1)

ผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับครู ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญ ในการก่อให้เกิดผลสำเร็จในการจัดการศึกษา มีความสนใจที่จะศึกษาบรรยากาศของโรงเรียน เอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ว่ามีระดับบรรยากาศอยู่ในระดับใดและยังได้ศึกษา เปรียบเทียบระดับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานีซึ่งแยกตาม ประสบการณ์ ในการทำงานของครูและขนาดโรงเรียนที่ครูสังกัดอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานีตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์และขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน
2. เพื่อเปรียบเทียบบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย Bhat Mahasarakham University

1. บรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ที่มีขนาดต่างกัน มีบรรยากาศแต่ละด้านแตกต่างกัน
2. ครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีบรรยากาศในแต่ละด้านแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆ มณฑลอุบลราชธานีโดยใช้กรอบแนวคิดของฮัลปีน (Halpin, 1966 :131-181) ซึ่งพฤติกรรมของครู และพฤติกรรมของผู้บริหารส่งผลเป็นบรรยากาศของโรงเรียน 6 แบบ ได้แก่ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจและแบบเข้มเข



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 ขอบเขตของการวิจัย
 Rajabhat Mahasarakham University

1. ประชากร

1.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี จำนวน 16 โรงเรียน ครูจำนวน 720 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังฆมณฑล อุบลราชธานี จำนวน 250 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเคริจีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด. 2535 : 40) จากนั้นกำหนดการสุ่มแบบแบ่งชั้น(Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน เทียบสัดส่วนขนาดโรงเรียนเพื่อให้ได้ตามจำนวนตัวอย่าง จากนั้นสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเลือกสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

2.1.1 ประสบการณ์ทำงานได้แก่

2.1.1.1 ต่ำกว่า 10 ปี

2.1.1.2 10 ปีขึ้นไป

2.1.2 ขนาดโรงเรียน จำแนกเป็น

2.1.2.1 ขนาดเล็ก

2.1.2.2 ขนาดใหญ่

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับความคิดเห็นของครูที่มีต่อบรรยากาศของโรงเรียนตามสภาพจริง จำแนกเป็น 6 แบบดังนี้

2.2.1 แบบแจ่มใส

2.2.2 แบบอิสระ

2.2.3 แบบควบคุม

2.2.4 แบบสนิทสนม

2.2.5 แบบรวบอำนาจ

2.2.6 แบบซึมเซา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. บรรยากาศของโรงเรียน (The School Climate) หมายถึง ความรู้สึกต่อสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัว หรือการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อคุณลักษณะเฉพาะของสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นในโรงเรียน อันเป็นผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ได้แก่ แบบแจ่มใส แบบอิสระ แบบควบคุม แบบสนิทสนม แบบรวบอำนาจ และแบบซึมเซา ซึ่งแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

1.1 บรรยากาศแจ่มใส (The Open Climate) หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครูมีชีวิตชีวา และก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมาย และรวดเร็ว มีมิติสัมพันธ์และขวัญดีมาก

1.2 **บรรยากาศแบบอิสระ (The Autonomous Climate)** หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแนะนำอย่างดี ครูมีอิสระในการสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตร ครูมีขวัญและกำลังใจสูง ผลการปฏิบัติงานดี

1.3 **บรรยากาศแบบควบคุม (The Controlled Climate)** หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารมุ่งสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน ตามเป้าหมายเหนือสิ่งอื่นใด จึงควบคุมตรวจตรา และสั่งการให้ครูปฏิบัติตามคำสั่งหรือหลักเกณฑ์ที่วางไว้ ความสัมพันธ์กับ ครูมีน้อย แต่ระบบการบริหารดี ผลงาน ขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ดี

1.4 **บรรยากาศแบบสนิทสนม (The Familiar Climate)** หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารและครู มีความสัมพันธ์กันดีอย่างมิตรสหาย มีความสนิทสนมคุ้นเคยกันมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตรา หรือสั่งการ ด้วยตัวเองอย่างใกล้ชิด แต่จะปล่อยให้ครูปฏิบัติงานไปตามความพึงพอใจของแต่ละคน ขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 **บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The Paternal Climate)** หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารใช้คำสั่ง กฎเกณฑ์ และควบคุมเข้มงวดในการปฏิบัติงานของครู แสดงตนรู้ดีและเชี่ยวชาญในทุก ๆ เรื่อง ไม่รับฟังความคิดเห็นของครู ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย เสียขวัญ ผลงานล้มเหลว

1.6 **บรรยากาศซีมเซา (The Closed Climate)** หมายถึง บรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพในการเป็นผู้นำ ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่พยายามตั้งกฎเกณฑ์ หรือระเบียบขึ้นมา ใช้บังคับอย่างพรั่หรือ ขาดความกระตือรือร้น ขวัญต่ำ และผลงานไม่ดี

2. **โรงเรียน** หมายถึง โรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังกัดมณฑลอุบลราชธานีที่ก่อตั้งและบริหารจัดการโดยนักบวชที่นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

3. **สังฆมณฑลอุบลราชธานี** หมายถึง ขอบเขตการปกครองของชุมชนนิกายโรมันคาทอลิก ภายใต้มุขนายกสังฆมณฑลอุบลราชธานี ปัจจุบันสังฆมณฑลครอบคลุมพื้นที่ 7 จังหวัด คือ จังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ สุรินทร์ อำนาจเจริญ ยโสธร ร้อยเอ็ดและมหาสารคาม

4. ครู หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่สอนในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานีที่เปิดสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

5. ประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาที่ทำการสอนในโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี แบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือต่ำกว่า 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนระดับประถมศึกษาถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์การแบ่งขนาดของโรงเรียนของสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งกำหนดดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 1 - 300 คน

โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 301 คนขึ้นไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 ผลการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้ข้อสังเกตเกี่ยวกับสภาพและปัญหาเกี่ยวกับบรรยากาศของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลอุบลราชธานี เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน ครู ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนได้รับข้อมูลในการวางแผนงานพัฒนาระบบการบริหารจัดการของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป