

**รูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล
ในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้^{*}**
**Development Model of Catholic Basic Education Institution
under the Diocese in Thailand for Enhancing Learning Organization**

นนทวิชญ์ นัตรบรรยงค์¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ศึกษา (1) สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก (3) พัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก และ (4) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก ที่ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 103 คน ครูหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และครูผู้สอน จำนวน 824 คน จากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก จำนวน 134 สถาบัน การเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ และเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล คือค่าเฉลี่ยเลขคณิต ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง และการวิเคราะห์เส้นทางแบบมีตัวแปรแฝงด้วยโปรแกรมลิสมัล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูอยู่ในระดับมาก รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าการทดสอบความกลมกลืนผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p\text{-value}, 0.27; df, 125$) ค่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนดตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ค่าดัชนีที่กำหนดค่าน้อยกว่า 0.05 ทุกตัวผ่านเกณฑ์ ปัจจัยอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ทุกด้านมีอิทธิพลโดยตรงต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย และนำผลการศึกษาที่ได้มาพัฒนาเป็นรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย

คำสำคัญ: สถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก, องค์กรแห่งการเรียนรู้

¹ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและผู้นำการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

^{*} เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ปีการศึกษา 2554
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง

Abstract

The purposes of this research were to explore the state of being a learning organization of the Catholic Basic Education Institution under the diocese in Thailand and to explore factors that influenced the state of being a learning organization and also conducted to develop a development model for the Catholic Basic Education Institution and to assess such model which promoted each of those Institutions to being a learning organization. A sample size was collected from 103 school administrators, 824 heads of departments and teachers from 134 Catholic Basic Education Institutions. A stratified sampling method was used in selecting the schools for conducting this research. A purposive sampling method was as well employed in choosing the data providers. The tool utilized in this research was a 3 part questionnaires. The statistical methods used to analyze and present data included arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, skewness, kurtosis and path analysis with LISREL program for latent variable. Findings showed that: the factors and the degree for being a learning organization of each of the Catholic Basic education Institutions under the dioceses in Thailand according to the opinions of the administrators and the teachers were influencing at a “high” level; the causal relationship pattern was consistent with the empirical data obtained. The result of the test of goodness of fit/ chi-square, p-value, df, GFI, AGFI, CFI, SRMR and RMSEA was a normal criterion. After the path analysis had been operated, it was found that every factor taken into consideration had directly influenced the state of being a Learning Organization of the schools. And the results of the study had been used in developing a model of a learning organization of the Catholic Basic education institutions under the dioceses in Thailand.

Keywords: The Catholic Basic Education Institution, Learning Organization.

ความนำ

การจัดการศึกษาคาทอลิกได้มีบทบาทในการสร้างคุณภาพชีวิต และให้บริการการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของภาครัฐ มาตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราชมาถึงปัจจุบัน รุ่งแก้วแดง (2544, หน้า 61) ได้กล่าวถึงจุดแข็งและความสำเร็จของโรงเรียนคาทอลิกว่า การศึกษาคาทอลิกใช้การบูรณาการระหว่างการศึกษา กับศาสนา คุณธรรมให้เป็นเรื่องเดียวกัน และการให้ความช่วยเหลือคนยากจน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของการศึกษาคาทอลิกในสำนึกของสมณกระทรวงเพื่อการอบรมคาทอลิกเรื่องโรงเรียนคาทอลิก ข้อ 35 กำหนดว่า โรงเรียนคาทอลิก

ต้องมุ่งพัฒนาคนทุกด้านให้บรรลุความสำเร็จในพระเยซูคริสต์เจ้าผู้เป็นมนุษย์ที่ตีพร้อม (สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก 2532, หน้า 12) ในปี พ.ศ. 2543 พระศาสนจักรคาทอลิกในประเทศไทยได้กำหนดทิศทางการอภิบาล คริสตศักราช 2000 ให้มีนโยบายด้านการศึกษา โดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นสนามแพร่ธรรมมากขึ้น ให้การอบรมและฟื้นฟูชีวิตนักเรียน เยาวชน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งการศึกษาต้องเป็นกระบวนการส่งเสริมศักดิ์ศรีมนุษย์ สร้างคุณธรรม จริยธรรม และสันติในสังคมตามระบอบประชาธิปไตย ให้โอกาสแก่นักเรียนคาทอลิกและผู้ยากไร้ (สภาพระสังฆราชคาทอลิก ประเทศไทย,

2543, หน้า 50-51) แต่ผลจากการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน การศึกษาคาทอลิกโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานบันการศึกษา สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทยย่อมได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี อันทำให้การจัดการศึกษาต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง นอกนั้นปัญหาเกิดจากภายในของสถานศึกษาคาทอลิกเอง นั่นคือบางสถานศึกษาเพื่อให้อยู่รอดจึงได้ปรับตัวไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยขาดความสำนึกถึงอุดมคติ หลักการและเป้าหมายหลัก ตามที่พระศาสนจักรคาทอลิกกำหนด อีกทั้งการบริหารสถานศึกษาเองมีการปรับเปลี่ยนผู้บริหารอยู่บ่อยๆ จึงทำให้การดำเนินนโยบายขาดความต่อเนื่องไม่เป็นเอกภาพ จากปัญหาและสถานการณ์ของประเทศไทยและการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ทำให้การจัดการศึกษาคาทอลิก ต่างมีความพยายามมุ่งสร้างคุณภาพ และประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม ซึ่งต้องอาศัยบุคคล ทีมงาน และทุกฝ่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กรนำเอาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์มาปฏิบัติให้เกิดการถ่ายโอนการเรียนรู้ และมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของกัน ดังนั้นสถานศึกษาหลายแห่งจึงได้นำแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้มาใช้เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตน ให้มีความรู้และความสามารถในการบริหารจัดการให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา (Marquardt, 1999, pp. 213-240) จึงเป็นเหตุที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อผลการวิจัยที่ได้จะสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย และทุกสังกัดให้เกิดผลดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

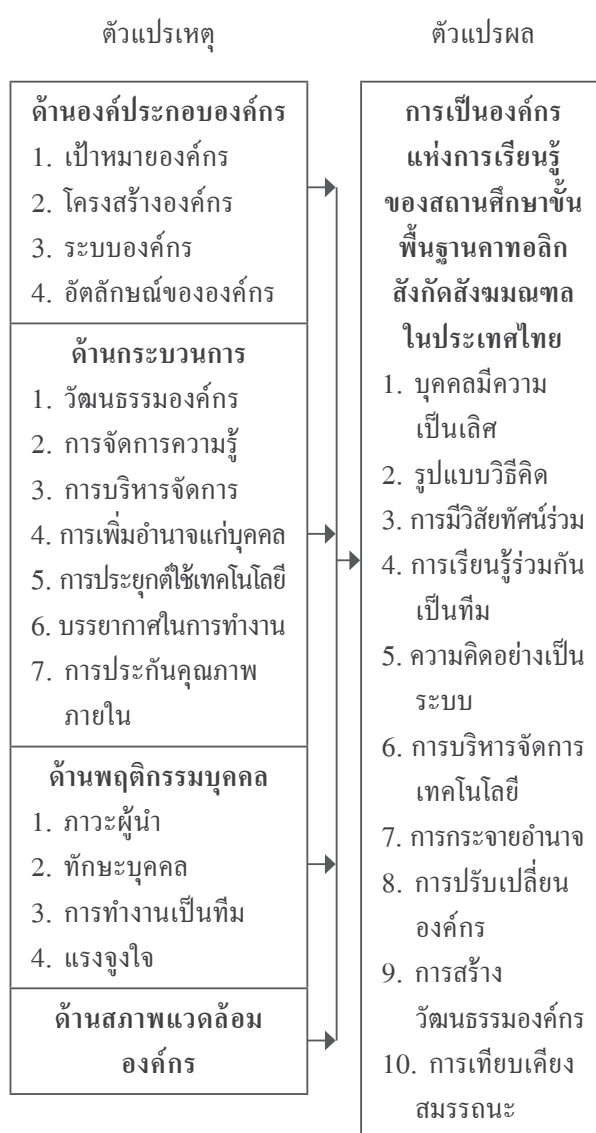
1. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย

3. เพื่อพัฒนารูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ สังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างเครื่องมือ ตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือก่อนเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การร่างรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินร่างรูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยการจัดสนทนากลุ่มแบบ Focus Group

ขั้นตอนที่ 5 การเขียนรายงาน และเผยแพร่ผลงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ปีการศึกษา 2553 จำนวน 134 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยเปิดตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เกรจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) และสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) ดังนี้ (1) ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียนมากกว่า 2,500 คนขึ้นไป กลุ่มขนาดกลาง จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,501-2,500 คน และกลุ่มขนาดเล็ก จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 1,500 คนลงมา สุ่มได้กลุ่มตัวอย่าง 103 แห่งจากจำนวนประชากร 134 แห่ง (2) ผู้ให้ข้อมูลเลือกแบบเจาะจง เป็นผู้บริหาร จำนวน 103 คน เป็นครูผู้สอนกระจายตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 824 คน จากสถานศึกษาที่สุ่มในข้อ 1 รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 927 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน เพื่อใช้ในการสอบถามผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ดังรายละเอียดต่อไปนี้ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน 112 ข้อและตอนที่ 3 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย เป็นแบบมาตรวัด 5 ระดับ จำนวน 73 ข้อ

สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

ดำเนินการดังนี้ (1) ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ตอนที่ 1 สถิติที่ใช้คือ ความถี่ ร้อยละ (percentage) (2) ข้อมูลตอนที่ 2 และ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย (C.V.) ค่าความเบ้ (Skewness) ค่าความโด่ง (Kurtosis) ของตัวแปรแต่ละตัวที่ใช้ในการศึกษา (3) วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยของตัวแปรที่ศึกษา ในข้อมูลตอนที่ 2 และ 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อให้ได้เมตริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (4) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis) เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลการวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แต่ละด้าน (5) วิเคราะห์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score) เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กับองค์ประกอบย่อยของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และ (6) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คาทอลิกในประเทศไทย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์
อิทธิพล (Path Analysis) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง
ของโมเดล (Validation of the Model) โดยใช้ค่าสถิติ
วัดระดับความกลมกลืน (Goodness of fit Measures)
(นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542, หน้า 53)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 สภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล
ในประเทศไทย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑล
ในประเทศไทยพบว่าอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามความ
สำคัญได้ดังนี้ (1) ด้านการมีส่วนร่วม (2) ด้านการ
เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (3) ด้านการเทียบเคียงสมรรถนะ
(4) ด้านการกระจายอำนาจ (5) ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร
(6) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (7) ด้านความคิดเชิง
ระบบ (8) ด้านแบบแผนทางความคิด (9) ด้านบุคคล
มีความเป็นเลิศ และ (10) ด้านการจัดการเทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัย
ที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการเป็นองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัด
สังฆมณฑลในประเทศไทย

2.1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง
4 ด้าน และแต่ละด้านทั้งผู้บริหารและครูให้ความสำคัญ
ในองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับมากเช่นกันเรียงตามลำดับ
ความสำคัญ ดังนี้ (1) ด้านองค์ประกอบองค์กร ได้แก่
เป้าหมายขององค์กร อัตลักษณ์องค์กร โครงสร้างองค์กร
ระบบองค์กร (2) ด้านกระบวนการ ได้แก่ การประกัน
คุณภาพภายใน วัฒนธรรมองค์กร การบริหารจัดการ
องค์กร การเพิ่มอำนาจบุคคล บรรยาการในการทำงาน
การจัดการความรู้ขององค์กร การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี
(3) ด้านพฤติกรรมบุคคล ได้แก่ ภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจ

การทำงานเป็นทีม ทักษะบุคคลระดับมาก (4) ด้านสภาพ
แวดล้อมองค์กร

2.2. ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ
ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลใน
ประเทศไทย พบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าการทดสอบความ
กลมกลืนดังนี้ ผลการทดสอบค่าไค-สแควร์ (Chi-square)
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value, 0.27; df, 125)
ค่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่กำหนดตั้งแต่ 0.90 ขึ้นไป ค่าดัชนี
ที่กำหนดค่าน้อยกว่า 0.05 ทุกตัวผ่านเกณฑ์ ค่าความเที่ยง
ในการวัดตัวแปรแต่ละตัวมีค่าค่อนข้างสูง แสดงว่าตัวแปร
ทั้งหมดในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของ
การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
คาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ซึ่งมีค่า
สัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.859 แสดงว่าสามารถทำนายได้ร้อยละ
85.90 โดยมีค่าความคาดเคลื่อนในการทำนาย 0.034
ปัจจัยอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย

ส่วนที่ 3 ผลการวิจัยได้รูปแบบการพัฒนาสถาน
ศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย
เพื่อส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย
5 ส่วน ได้แก่ (1) ปัจจัยนำเข้าของสถานศึกษา คือ ด้าน
การพัฒนาองค์ประกอบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ
อัตลักษณ์สถานศึกษา เป้าหมายสถานศึกษา โครงสร้าง
สถานศึกษา วัฒนธรรมสถานศึกษา ภาวะผู้นำ และทักษะ
บุคคล (2) กระบวนการบริหาร คือ ด้านการพัฒนากระบวนการ
บริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก
สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบ
องค์กร การจัดการความรู้ การบริหารจัดการ การมอบอำนาจ
แก่บุคคล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี การทำงานเป็นทีม
แรงจูงใจ และการประกันคุณภาพภายใน (3) ปัจจัยส่ง
ออกของสถานศึกษา คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลใน

ประเทศไทย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ บุคคลมีความเป็นเลิศ รูปแบบวิธีคิด วิสัยทัศน์ร่วม เรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ความคิดอย่างเป็นระบบ การบริหารจัดการเทคโนโลยี การกระจายอำนาจ การปรับเปลี่ยนองค์กร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (4) ข้อมูลย้อนกลับ คือ การประเมินผลการพัฒนาสถานศึกษาและการนำผลการพัฒนาไปใช้ และ (5) สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

การอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาและนำมาเป็นรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ซึ่งอภิปรายได้ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยนำเข้าของสถานศึกษา คือ ด้านการพัฒนาองค์ประกอบของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย พบว่าด้าน อัตลักษณ์ (identity) สถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ต้องให้ทุกคนรับรู้และเข้าใจตรงกัน เพื่อผลการดำเนินงานตามเอกลักษณ์เฉพาะของตน จะทำให้เกิดผลดีกับชุมชน ท้องถิ่นและเป็นที่ยอมรับกับองค์กรอื่นๆ และทำให้ย้อนไปมองถึงรากเหง้าของตนเอง ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะว่า อัตลักษณ์ของสถานศึกษาคาทอลิก คือ การอภิบาลเด็ก เยาวชนในการให้การศึกษาอบรมแก่พวกเขา ทำให้เด็ก เยาวชน มีภูมิคุ้มกันที่สามารถเลือกกระทำในสิ่งที่ถูกต้องสอดคล้องกับข้อคำสอนของแอบบอท (Abbot, 1966 อ้างถึงใน เอกชัย ชิดโคตร, 2549, หน้า 194) การศึกษาคาทอลิกเน้นการพัฒนาบุคคลทุกมิติทั้งร่างกายและจิตใจ อาศัยพระพรของพระเป็นเจ้า ผ่านทางพระเยซูคริสต์พระผู้ไถ่ ซึ่งได้กู้เรามาจากความผิดพลาดอันเป็นผลจากการที่มนุษย์พ่ายแพ้ต่อกลอุบายของปีศาจ ให้กลับคืนสู่สภาพที่ดีงามและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

ในด้าน เป้าหมายองค์กร (goals) มุ่งให้นักเรียนจากสถานศึกษาคาทอลิกมีค่านิยมสากล เป็นศาสนิกที่ดีของแต่ละศาสนา เป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ คิดเป็น วิเคราะห์เป็น เจริญชีวิตท่ามกลางโลกที่แปรเปลี่ยน โดยมีภูมิคุ้มกันและรู้

เท่าทันมันได้ ผู้เชี่ยวชาญเพิ่มเติมว่า สถานศึกษาคาทอลิกจะต้องเคารพและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด วิธีการสอน แผนวิชาที่จะสอน โครงสร้าง ฯลฯ ในเวลาเดียวกัน ก็จะต้องให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายทางการศึกษาตามที่กำหนดไว้ โดยผสมผสานวัฒนธรรมของมนุษย์เข้ากับสารแห่งความรอดให้เป็นแผนที่ประสานสอดคล้องกัน สถานศึกษาคาทอลิกจะต้องช่วยนักเรียนแต่ละคนให้เข้าถึงศักยภาพของตนเองและเตรียมเขาให้พร้อมที่จะรับผิดชอบในฐานะสมาชิกของสังคม

ส่วนด้านโครงสร้างองค์กร (structure) ที่จัดขึ้นจะต้องสอดคล้องกับเอกลักษณ์เฉพาะของสถาบัน เป็นการบูรณาการเป้าหมายของสถาบัน บทบาทหน้าที่ สายการบังคับบัญชา การแก้ปัญหาคัดสินใจที่ทำให้ทุกคนร่วมมือร่วมใจ และรับผิดชอบการปฏิบัติงานจนบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นโครงสร้างที่ทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี และมีผลงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับ เอกชัย ชิดโคตร (2549, หน้า 205) โครงสร้างของโรงเรียนคาทอลิกในทศวรรษหน้า ต้องมีลักษณะแบบราบ (flat organization) เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ (decentralization) สร้างแรงบันดาลใจ ระดมความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมในการบริหารทางการศึกษา สอดคล้องกับ Marquardt (1996, p. 82) ที่กำหนดว่าโครงสร้างองค์กรต้องมีการยืดหยุ่น คล่องตัว มีลักษณะแนวราบ มีการกระจายอำนาจการปฏิบัติงาน มีอิสรภาพ ควรรยกเลิกระบบราชการที่ยึดรูปแบบระเบียบกฎเกณฑ์ที่เข้มงวดเกินไป แต่ควรเอื้ออำนาจและให้โอกาสเพื่อการแสดงความสามารถของสมาชิก

ด้านวัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) การศึกษาคาทอลิกมีปรัชญาการศึกษาที่มีพื้นฐานบนความเชื่อทางศาสนาและวัฒนธรรม คำสอนทางศาสนา รวมทั้งจิตตารมณ์ของคณะนักบวชซึ่งเป็นค่านิยมอันดีงามมาเป็นวัฒนธรรมโรงเรียน การจัดการศึกษาคาทอลิกจึงได้รับการยอมรับจากผู้ปกครองและสังคมมาก แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมการจัดการศึกษาคาทอลิกเป็นการจูงใจให้สังคมเชื่อถือ และมั่นใจในการส่งบุตรหลานเข้ามาศึกษา

สอดคล้องกับลือชัย จันทรวิ (2546, หน้า 258) ที่อ้างถึงงานวิจัยของ Burke-Litwin (1992, p. 128) และ Kaiser (2000, p. 195) วัฒนธรรมเป็นตัวแปรเชื่อมระหว่างหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำกับยุทธศาสตร์และพันธกิจ ผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำอธิบายและแนะนำเพิ่มว่า วัฒนธรรมองค์กรภายในโรงเรียนมีลักษณะเป็นแบบเปิด คือ มีความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รับฟังแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เข้าใจเป้าหมายขององค์กรที่ตรงกัน ท่วมเทและเสียสละในการทำงาน อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมที่ดีต่อกันมา

ด้านภาวะผู้นำ (leadership) ซึ่งลือชัย จันทรวิ (2546, หน้า 243) ที่เสนอว่าผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ต้องการมีความสัมพันธ์กับสมาชิกเพื่อยกระดับความต้องการให้สูงขึ้นไปสู่ความมีคุณธรรมจริยธรรมกับสมาชิก ผู้บริหารจึงต้องใส่ใจกับการตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน ไม่ใช่เพียงแต่ความต้องการพื้นฐาน หรือตามความยุติธรรมเท่านั้น แต่ต้องตระหนักในหน้าที่เช่นเดียวกับพระคริสตเจ้าที่ทำหน้าที่ในฐานะนายชุมพาบาลที่เอาใจใส่ ผูกแคะ และรู้จักแคะทุกตัวของตน ในฐานะเป็นผู้รับใช้ โดยรับใช้ศิษย์ไม่ใช่ศิษย์เป็นผู้รับใช้ในฐานะอาจารย์ที่สั่งสอนโดยไม่เลือกศิษย์เป็นแบบอย่างด้วยความรัก การรับใช้ และการให้อภัย และในฐานะหมอที่รักษาคณเฑาะว์ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส สอดคล้องกับงานวิจัยของ Marquardt (1996, pp. 106-107) กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้นำสมัยใหม่ที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้คือ เป็นผู้สอน เป็นโค้ช และพี่เลี้ยง เพื่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ประสานงานที่หลากหลาย ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ กล้าเสี่ยง และมีแรงบันดาลใจในการเรียนรู้และปฏิบัติงาน

ด้านทักษะความชำนาญส่วนบุคคล (personal skill) พบว่า องค์กรจะก้าวไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องเริ่มต้นที่บุคลากรในองค์กรนั้นเป็นอันดับแรก กล่าวคือ จะต้องมีความมั่นใจในตัวเอง มุ่งมั่นในหลักการของเหตุและผล เพื่อผลักดันให้ตนเองพัฒนาเนื้อหาในหน้าที่ความรับผิดชอบและขยายขอบเขตความรู้ออกไป

ผู้เชี่ยวชาญยืนยันว่า ทักษะและความชำนาญส่วนบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นทักษะทางด้านความรู้ ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือด้านการจัดการ เพราะในการทำงานนั้นต้องอาศัยทั้ง 3 สิ่งนี้เข้าด้วยกัน

2.2 กระบวนการบริหาร คือ ด้านการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย พบว่าด้านระบบองค์กร (organization system) ต้องมีความหลากหลาย การมีระบบข้อมูลสารสนเทศ การเลือกใช้ข้อมูลที่ดี การออกแบบที่เหมาะสมเพื่อช่วยการทำงานในองค์กรที่รวดเร็ว การให้อิสระในการเลือกตัดสินใจและถ่ายทอดแบ่งปันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ให้ความสำคัญในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ คำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานการให้แรงจูงใจในฐานะเป็นเพื่อนร่วมงาน และการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของสมาชิก เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเน้นย้ำว่า สถานศึกษาควรมีระบบที่ชัดเจน มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการทำงานแบบเครือข่าย สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากร สอดคล้องกับนโยบายของสังฆมณฑล จัดโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษาคาทอลิก ยึดหลักพระวรสารให้ความสำคัญกับผู้เรียนเป็นสำคัญ มีระบบข้อมูลสารสนเทศ มีการให้แรงจูงใจแก่บุคลากร

ด้านการจัดการความรู้ (knowledge management) จากประสบการณ์และความสำนึกว่า สถานศึกษาคาทอลิกเป็นสนามแห่งการประกาศข่าวดีเพื่อสร้างอาณาจักรพระเจ้า ประสบการณ์ความรู้ที่ได้มาจากการสะสมเป็นเวลายาวนานจึงต้องเก็บรักษาและหาแนวทางในการถ่ายทอดแบ่งปันให้ผู้อื่น สอดคล้องกับ จูดีพร ชมภูคำ (2548, หน้า 22-28) กล่าวว่า การจัดการความรู้ที่มีความซับซ้อนและไม่ใช่เป็นเพียงการเก็บรวบรวมข้อมูลในองค์กร สถานศึกษาคาทอลิกจะต้องมีระบบการจัดการความรู้ในองค์กรด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรทำ Best Practices และจัดโครงการบูรณาการ KM (knowledge management) รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยจัด

นิทรรศการผลงานของครู ตลอดจนเผยแพร่วิธีการแนวทางการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศให้บุคลากรภายในและภายนอกได้ทราบ

ด้านการบริหารจัดการ (administrative management) ถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนการเรียนรู้ให้ทั้งจากความสำเร็จและความผิดพลาด การมุ่งใจการรับผิดชอบต่อการเรียน จัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สนับสนุนด้านทรัพยากรและงบประมาณ สอดคล้องกับ Kotter (1998) (อ้างถึงใน Kaiser, 2000, p. 92) ว่า ผู้บริหารมีหน้าที่ด้านการวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การกำหนดพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ระบบต่าง ๆ การตัดสินใจโครงสร้างการสื่อสาร การใช้อำนาจ และการให้รางวัล รวมทั้งการควบคุมการปฏิบัติงาน

ด้านการมอบอำนาจแก่บุคคล (people empowerment) คือ การให้อำนาจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับอำนาจและได้รับโอกาสที่เหมาะสมกับขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุถึงพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานขององค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจ รู้สึกมีส่วนร่วมและผูกพันกับความสำเร็จขององค์กร เพิ่มความมั่นใจในตนเองและในงาน ทำให้สามารถตัดสินใจและจัดการกับงานของตนเองได้อย่างสำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับ Bryk, Anthony (สมณกระทรวงเพื่อการศึกษา คาทอลิก, 2540, หน้า 78-80) ศึกษาถึงประสิทธิผลพิเศษของโรงเรียนมัธยมคาทอลิก พบว่าการกระจายอำนาจของโรงเรียนคาทอลิกไม่ใช่เพราะเป็นทางเลือกที่ทำให้เกิดประสิทธิผลมากกว่า แต่เป็นเพราะมันสามารถยืนยันถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และการเคารพกันและกัน

ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (technology application) ผู้บริหารและครูมีความเห็นว่าสถานศึกษาคาทอลิกกำลังอยู่ท่ามกลางการพัฒนาที่ไม่สิ้นสุด เพราะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีอยู่ตลอดทำให้สถานศึกษาคาทอลิกต้องปรับตัว เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์และเหมาะสม สอดคล้องกับ Morton (1991) มองเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้องค์กร

สามารถสร้างสรรค์และกำหนดนิยามสิ่งต่าง ๆ ขึ้นมาใหม่ได้ เอกชัย ชิดโคตร (2549, หน้า 247) แสดงทรรศนะว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้าต้องถือว่าเทคโนโลยีเป็นของขวัญจากพระเจ้าจึงควรนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อเป็นอุปกรณ์ในการพัฒนาผู้เรียนตามบริบทที่เปลี่ยนไป เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือไม่ใช่เป้าหมาย โรงเรียนคาทอลิกต้องสร้างภูมิคุ้มกันให้ทั้งบุคลากรและผู้เรียนมีความตระหนักรู้เท่าทันไม่ตกเป็นทาสของเทคโนโลยี

ด้านการทำงานเป็นทีม (team working) การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิวัฒน์ แพร่ศิริ (2542, หน้า 332) ว่า โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลให้ความสำคัญกับครู และบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้ร่วมงาน มีใช้ลูกจ้าง ครูคาทอลิกต้องเป็นแบบอย่างเต็มเปี่ยมด้วยจิตวิญญาณครู การควบคุมจึงเป็นไปในลักษณะของการอภิบาลเพื่อนร่วมงานมากกว่าการใช้กฎเกณฑ์ ข้อบังคับมาควบคุม เสนาะ ดิยาวี (2544, หน้า 264-265) ยังได้อธิบายว่าหัวใจของทีมงานที่มีประสิทธิภาพก็คือ ความไว้วางใจกันระหว่างสมาชิกในทีมงาน ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ ในตัวผู้บริหารก็คือ ความเปิดเผย และความซื่อสัตย์ และความไว้วางใจในตัวผู้บริหารจะมากหรือน้อยเพียงใดนั้นจะเห็นได้จากการที่คนอื่นให้การยอมรับ และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหากมีความเหมาะสม

ด้านแรงจูงใจ (motivation) เนื่องจากการบริหารจัดการเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกหน่วย เพื่อการปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ และบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการจูงใจภายในและภายนอกให้มีความสมดุลกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกชัย จันทรโป (2546, หน้า 262) สรุปว่าการจูงใจสนับสนุนการเรียนรู้ ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำ มีอิทธิพลต่อการเผยแพร่ความรู้และการจูงใจในการเรียนรู้ งานของ Vogt (1995) (อ้างถึงใน Kaiser, 2000, pp. 211-212) ว่า การจูงใจมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานก่อน

โดยการเน้นเรื่องการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลและความพร้อมเพียงในด้านวัฒนธรรม โครงสร้างองค์การติดต่อสื่อสาร และระบบการบริหารบุคคล และการสนับสนุนบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการจูงใจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรต่อไป

ด้านการประกันคุณภาพภายใน (internal assurance) การจัดการศึกษาคาทอลิกเรามีจุดมุ่งหมายมาตั้งแต่แรกในการจัดการศึกษาซึ่งไปสอดคล้องกับข้อกำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับปรับปรุง 2545) มาตรา 6 เพื่อเป็นประกันว่า การจัดการศึกษาของโรงเรียนจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 คือ เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และมีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมือสร้างสรรค์ในเวทีโลก นอกจากนี้ยังสามารถดำรงชีวิตในฐานะพลเมืองดีของสังคมได้โดยกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่สอดคล้องกับการจัดการศึกษาของโรงเรียน

2.3 ปัจจัยส่งออกของสถานศึกษา คือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (creative culture) การศึกษาคาทอลิกถือว่าสถานศึกษาเป็นส่วนสำคัญต่อการเรียนรู้การฝึกฝนตนเอง การทำกิจกรรมร่วมกัน และการอยู่ร่วมกันทำให้เกิดการพัฒนาตน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน โรงเรียนไม่เพียงเป็นสนามแห่งการเรียนรู้เท่านั้น แต่ต้องเป็นสนามแห่งคุณธรรม จริยธรรม ที่ให้ประสบการณ์แห่งความเชื่อศรัทธาคู่ไปกับการพัฒนาร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคม รวมทั้งเป็นวัฒนธรรมแห่งการกล่อมเกลางานสังคม (socialization) ที่มีการแบ่งปันสิ่งดีซึ่งกันและกัน สถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก ควรเน้นด้านการเทียบเคียงสมรรถนะ (benchmarking) ตรงกับเอกสารสมณกระทรวงการศึกษาคาทอลิก (2520, ข้อ 16) ว่าโรงเรียนคาทอลิกไม่อาจแยกตัวออกจากสถาบันการศึกษาอื่น แต่สัมพันธ์กับการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคม

ให้บริการที่เป็นสาธารณะประโยชน์ เปิดรับทุกคนที่เห็นคุณค่าและร่วมมีความเห็นเดียวกันกับโครงการการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2548 อ้างถึงใน เอกชัย ชินโคตร, 2549, หน้า 204) ให้ทรงเห็นว่า องค์กรในอนาคตจะอยู่โดดเดี่ยวเป็นไปไม่ได้ยาก จะมีความร่วมมือระหว่างองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับสมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2538, หน้า 138-154) ในแผนแม่บท ได้กำหนดแผนการประสานงานด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวกันด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือระหว่างสถาบันการศึกษาคาทอลิกด้วยกันให้เกิดคุณภาพเป็นการระดมทรัพยากรในทุกๆ ด้าน และดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ฉบับปรับปรุงแก้ไข พ.ศ. 2545 อีกด้วย

นอกจากนี้สถานศึกษาคาทอลิกยังต้องเน้นด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (team learning) ตามแนวคิดของ Thomas H. Groome (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก ประเทศไทย, 2543, หน้า 85-86) กล่าวว่า โรงเรียนคาทอลิกในฐานะเป็นหมู่คณะของความเชื่อแบบคริสต์ เรียกร้องให้ทำงานแบบหมู่คณะ และต้องเป็นพยานที่มีประสิทธิผลในการอยู่ร่วมกันในด้านการบริหารจัดการ การกำหนดระเบียบข้อบังคับ การวางผัง นโยบายการส่งเสริมความก้าวหน้า การประเมินผลงาน การปกครองดูแลโครงการและกิจกรรมกลุ่ม การประชุม การบริการเสริมความสัมพันธ์ Senge (1990, pp. 233-269) มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญขององค์กรแห่งการเรียนรู้โดยเฉพาะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมจะส่งผลต่อการเรียนรู้ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

สำหรับในด้านการกระจายอำนาจ (decentralization) ควรมีการมอบอำนาจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานในขอบเขตที่รับผิดชอบบรรลุถึงพันธกิจขององค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจ รู้ลึกถึงการมีส่วนร่วมและผูกพันกับความสำเร็จขององค์กร มีความมั่นใจในการทำงาน สามารถตัดสินใจและจัดการงานของตนเองได้สำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับ อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ (2551, หน้า 265) ได้สรุปงาน

วิจัยว่า “โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในอนาคตใช้หลักการกระจายอำนาจในการควบคุมติดตามงานการอบรมศึกษาให้มีคุณภาพตามฝ่าย กลุ่มสาระ เป็นลำดับขั้นอย่างชัดเจน โดยมีพื้นฐานในการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน เพราะโรงเรียนคาทอลิกถือว่า ครู บุคลากร ผู้เรียนเป็นครอบครัวเดียวกัน ทุกคนมีศักดิ์ศรีในความเป็นบุตรพระเจ้าเหมือนกัน

ในด้านบุคคลมีความเป็นเลิศ (personal mastery) ในงานวิจัยของลือชัย จันทรีย์ (2546, หน้า 252) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า จากลักษณะเฉพาะของผู้บริหาร ต้องมุ่งมั่นให้โรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้น และจำเป็นต้องพัฒนาผู้ช่วยผู้บริหาร ครู และฝ่ายสนับสนุนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ ค้นคว้า วิทยาการ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้มีทัศนคติศึกษา คุณงาม การศึกษาต่อ การเข้ารับการอบรมสัมมนา รวมทั้งการเป็นแบบอย่างของผู้บริหารเป็นแรงบันดาลใจให้ทุกคนสร้างความเป็นเลิศแก่ตนเอง และผลงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990, p. 3) ว่าบุคคลต้องใฝ่เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนไปสู่เป้าหมายและเขายังกล่าวว่าผู้นำคือผู้สนับสนุนและเป็นผู้มีความเป็นเลิศต่อการเรียนรู้ขององค์กรโดยตรง

ด้านความคิดอย่างเป็นระบบ (system thinking) เนื่องจากการก่อตั้งโรงเรียนคาทอลิกดั้งเดิมเกิดจากนักบวชชาวต่างชาติที่มีรูปแบบวิธีการคิดและการคิดอย่างเป็นระบบ มีการถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี แนวคิดของ Morquardt (1996, p. 131) การปฏิบัติงานเพื่อให้ได้มาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยการใช้มาตรฐานเปรียบเทียบกระบวนการทำงาน วิธีการปฏิบัติงานและผลงานขององค์กรอื่น ซึ่งการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงานจำเป็นต้องศึกษาการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร (organizational transformation) รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถานศึกษาคาทอลิกจะต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ไม่ซับซ้อน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน ผลการวิจัยของอภิสิทธิ์ ฤทธิเจริญ (2551, หน้า

259) โรงเรียนคาทอลิกจะเป็นผู้นำในด้านการบริหารแก่โรงเรียนเอกชนทั่วไป ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีใจกว้าง เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร ครูเป็นผู้มีความรู้ในการสอนแบบบูรณาการ และเป็นแม่พิมพ์ที่ดีแก่บรรดานักเรียนอันจะเป็นต้นแบบของคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างแห่งความรักและการรับใช้เอาใจใส่ต่อเด็กและเยาวชนที่ตนเองดูแลรับผิดชอบ

ด้านการมีวิสัยทัศน์ (shared vision) เนื่องจากสถานศึกษาคาทอลิกมีการตื่นตัวต่อระบบการรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาที่กำหนดให้ทุกสถานศึกษาต้องมีการประกันคุณภาพภายในและภายนอกตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทำให้ผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่ต้องร่วมกันศึกษาสภาพและปัญหาของโรงเรียนสำรวจจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคต่อการพัฒนาโรงเรียน จากนั้นร่วมกันทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการของโรงเรียน สภาพดังกล่าวทำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิด แลกเปลี่ยนประสบการณ์และปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้เห็นว่าผู้บริหารและสมาชิกต้องการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้มีคุณภาพ โดยการนำระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในมาใช้ และเตรียมโรงเรียนเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอก

ด้านการจัดการเทคโนโลยี (technology management) สอดรับกับผลวิจัยของอภิสิทธิ์ ฤทธิเจริญ (2551, หน้า 229) ว่าภาพอนาคตที่พึงประสงค์ในอนาคตโรงเรียนคาทอลิกจะนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน และยังทำให้การศึกษาทางไกลแพร่หลายมากขึ้น สอดรับกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2559) (2545, หน้า 85) ให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ สมควรกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2532, ข้อ 8) ได้อธิบายว่า โรงเรียนคาทอลิกใช้วิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือทางการศึกษาอย่างเหมาะสมให้เกิดประโยชน์เพื่อรับใช้ชีวิตมนุษย์และสังคม

ด้านรูปแบบวิธีคิด (mental models) งานวิจัยของลือชัย จันทรีย์ (2546) ได้อธิบายเรื่องนี้ไว้ว่า เนื่องจาก

ในปัจจุบันภาวะผันผวนของเศรษฐกิจก่อปัญหาต่อการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชนทั่วๆ ไปรวมทั้งโรงเรียนคาทอลิกด้วย จึงเกิดผลกระทบตามมาจนทำให้การบริหารจัดการภายในต้องมีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับสถานการณ์จริงโดยผู้บริหารและครูยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้งานและรวดเร็ว เพราะรูปแบบวิธีการคิดเก่าๆ ไม่เป็นเครื่องประกันความสำเร็จในปัจจุบันได้แล้ว ต้องปรับเปลี่ยน พัฒนารูปแบบวิธีคิดให้เกิดการสร้างสรรค์งานใหม่ มียุทธศาสตร์ใหม่ เพื่อนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2.4 ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลในประเทศไทย ด้านบรรยากาศในการทำงาน (circumstance) บรรยากาศองค์กรเป็นความเข้าใจหรือการรับรู้ของสมาชิกในองค์กร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม ซึ่งจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล และทุกสิ่งทุกอย่างในองค์กร และมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร สอดคล้องกับ Cherrington (1994, pp. 469-470) ได้กล่าวเพิ่มว่าบรรยากาศองค์กรเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์กรหนึ่งจากอีกองค์กรหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. สถานการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) และสังฆมณฑลในประเทศไทยแต่ละแห่งความส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาองค์ประกอบด้านต่างๆ ของสถานศึกษาที่เกี่ยวกับ อัตลักษณ์ เป้าหมาย โครงสร้าง วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ และทักษะความชำนาญของบุคคล เพื่อทำให้งานและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาคาทอลิกมีความชัดเจน ไม่ผิดไปจากเป้าหมายที่พระศาสนจักรมุ่งหวัง
2. สถานการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) และสังฆมณฑลในประเทศไทยแต่ละแห่งความส่งเสริมและ

สนับสนุนให้สถานศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ร่วมกันพัฒนาระบบการบริหารจัดการด้านต่างๆ ของสถานศึกษาเป็นต้นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับระบบองค์กร การจัดการความรู้ของสถานศึกษา การบริหารจัดการ การมอบอำนาจแก่บุคคล การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี วิธีการทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามปรัชญาการศึกษา และก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน

3. สถานศึกษาคาทอลิกสนับสนุนให้มีการจัดทำมาตรฐานของสถานศึกษา มีตัวบ่งชี้ในด้านต่างๆ เพื่อให้สถาบันการศึกษาคาทอลิกจะได้มีตัววัดที่เป็นมาตรฐานแบบเดียวกันควบคู่กับมาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ด้านผู้บริหาร ด้านการบริหารจัดการ ด้านผู้เรียน ด้านครู/บุคลากร ด้านคุณธรรม จริยธรรม ฯลฯ

4. ควรจัดงบประมาณเพื่อทรัพยากรการศึกษาอย่างเพียงพอและทันสมัย การใช้เวลาแก่คนอื่น การเรียนรู้อย่างชัดเจน และควรคำนึงถึงสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ไม่ควรให้แตกต่างจากสภาพแวดล้อมที่บ้านของนักเรียนจนเกินไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงลึกเกี่ยวกับด้านพฤติกรรมบุคคลในองค์กร ด้านกระบวนการบริหารองค์กร ด้านลักษณะการเป็นองค์กรและสภาพแวดล้อมในองค์กร โดยใช้เทคนิควิจัยที่หลากหลาย เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยแบบผสมผสาน การวิจัยอนาคต
2. ควรทำการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาของสถานศึกษาคาทอลิกในลักษณะอื่นอีก เพราะยังมีรูปแบบการจัดการศึกษาคาทอลิกในหลายลักษณะ
3. ควรทำการศึกษาวิจัยระบบการจัดการศึกษาตามรูปแบบอื่นในระบบการศึกษาของคาทอลิก เช่น แบบเยซูอิต แบบซาเลเซียน หรือแบบคณะภคินีอัสสัมชัญ ให้เข้าใจว่าแต่ละแบบมีจุดเด่นอะไร จะได้นำมาบูรณาการและพัฒนาการจัดการศึกษาในอนาคตให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จิตติพร ชมภูคำ. (2548). การบริหารเพื่อจัดการความรู้. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 103 (มกราคม-มีนาคม 2547), 21-29.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (LISREL) สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2544). *การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยข้อเสนอด้วยความตั้งใจและเจตนาคืออย่างยิ่งต่อการศึกษา คาทอลิก*, 59-67. ในคณะกรรมการฝ่ายอภิบาล. คู่มืองาน อภิบาลในโรงเรียนสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ปี 2544. กรุงเทพฯ: สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย).
- ลือชัย จันทโรปี. (2546). *รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา, สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.*
- วิวัฒน์ แพร่ศิริ. (2542). *วิวัฒนาการและอนาคตภาพของการศึกษาคาทอลิกกับการพัฒนาสังคมไทย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก. (2532). *มิติด้านศาสนาของการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก:แนวทางเพื่อการ พิจารณาใคร่ครวญ และการฟื้นฟูขึ้นใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อัสสัมชัญ
- สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก. (2538). *โรงเรียนคาทอลิก*. นครปฐม: วิทยาลัยแสงธรรม.
- สภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย). (2545). *การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยเป็นเวลา 336 ปี. การศึกษา คาทอลิกในประเทศไทย 33, 58-65*
- สภาพระสังฆราชคาทอลิก ประเทศไทย. (2543). *แผนแม่บททิศทางการอภิบาลคริสตศักราช 2000*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย.
- สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก(ประเทศไทย). (2544). *ปัจจุบันและอนาคตของการศึกษาคาทอลิก ในการศึกษาคาทอลิก ในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: จูนพับลิชชิง.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อภิสิทธิ์ กฤษเจริญ. (2551). *การพัฒนารูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เอกชัย ชินโคตร. (2549). *วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการศึกษาดุ๊กบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Cherrington, D. J. 1994. *Organizational behavior: The management of individual and organization performance* (2nd ed.). U.S.A: Allyn and Bacon.
- Kaiser, S. M. (2000). *Mapping the learning organization: Exploring a model of organizational learning*. Dissertation for the Degree of Doctor of Philosophy of the Louisiana State University.
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the learning organization*. New York: McGraw-Hill.

- Marquardt, M. J. (1999). *The global advantage: How world-class organizations improve performance through globalization*. Huston, TX: Gulf Publishing.
- Morton, M. (1991). *The corporation of the 1990's*. New York: Oxford University Press.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. New York: Currency Doubleday.