

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยธรรมชาติ มนุษย์มีความแตกต่างกัน มนุษย์ที่อยู่ในสังคมมีทั้งดีและเลวปะปนกันไป ไม่มีใครดีบริสุทธิ์จนไม่มีที่ติ และไม่มีใครเลวจนกระทั่งหาที่ชมไม่ได้(จูโร ชั้นประถมศึกษา,2540,หน้า 5) การสั่งสมของวิถีชีวิต ค่านิยมและวิธีการปฏิบัติต่าง ๆ ที่ถ่ายทอดกันมา เกิดเป็นวัฒนธรรม

ในองค์กรก็มีความหลากหลาย ตามบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันไปตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กรที่เกิดขึ้น ถ้าการบริหารบรรลุวัตถุประสงค์องค์กรอาจมีการเติบโต ขยายขึ้น แต่ถ้าหากไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ องค์กรอาจตายไปตามกาลเวลาเพราะความล้มเหลวของการจัดการตามสภาพที่แตกต่างกันไป ในแง่มุมนี้อาจกล่าวได้ว่าองค์กรมีชีวิต มีบุคลิกภาพ มีการเคลื่อนไหว มีการเจริญเติบโต หยุดเจริญได้ เจ็บป่วยได้ เสื่อมได้ และสิ้นสุดได้เช่นเดียวกับชีวิตมนุษย์ (จูโร ชั้นประถมศึกษา,2540,หน้า 172) จากสภาพที่องค์กรมีชีวิต สมาชิกในองค์กรมีศักยภาพของตนเอง ในการสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น มีพฤติกรรม มีการสืบเนื่องของพฤติกรรม เรียกได้ว่ามีค่านิยม ความเชื่อ ที่บุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรนั้น ๆ ยึดถือร่วมกัน เป็นจิตสำนึกของคนในองค์กรเดียวกัน จิตสำนึกนี้เกิดจากการปลูกฝัง ถ่ายทอด จึงทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กร(กริช สืบสนธิ์,2537,หน้า 183) ซึ่งบุคลากรจะมีการเรียนรู้และถ่ายทอดวัฒนธรรมให้แกกันและกัน

การศึกษาเป็นกระบวนการทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม และเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการถ่ายทอดวัฒนธรรมแก่ผู้เยาว์สังคมได้จัดตั้งโรงเรียน เพื่อเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดวัฒนธรรม หรือให้การศึกษาแก่สมาชิกของสังคม วัฒนธรรมเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ถ่ายทอด สะสม และแพร่กระจายได้ ระบบการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียนทำหน้าที่ได้ดีที่สุดในการถ่ายทอดวัฒนธรรม วัตถุประสงค์ของการศึกษาก็คือการทำให้นักเรียนเข้าใจสังคมและโครงสร้างรวมทั้งความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในสังคม การศึกษาไม่เพียงแต่ถ่ายทอดและบำรุงรักษาวัฒนธรรมในอดีตเท่านั้น แต่จะต้องสร้างให้สมาชิกตระหนักถึงปัจจุบันและอนาคตการศึกษาเป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ได้ วัฒนธรรมโรงเรียนจึงไม่ใช่ว่าอยู่หนึ่ง แต่เป็นการถ่ายทอดให้นักเรียนในโรงเรียนอยู่ตลอดเวลา เมื่อนักเรียนเข้ามาอยู่ในโรงเรียนแล้วจะเรียนรู้สิ่งที่เคยปฏิบัติกันมา นักเรียนจะสามารถสร้างแบบแผนแห่งพฤติกรรมหรือวิถีทางดำรงชีวิต

ในโรงเรียนขึ้นมาใหม่ก็ได้(อมรรัตน์ โภชิตาปะนะ,2543,หน้า 1)

วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมโดยส่วนรวม วัฒนธรรมโรงเรียนจึงเป็นวัฒนธรรมย่อย(Sub – Culture) (อมรรัตน์ โภชิตาปะนะ,2543,หน้า 1) วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยเจตนา ทั้งนี้เพราะมีความเชื่อว่าวัฒนธรรมโรงเรียนพัฒนามาจากค่านิยมหลักต่าง ๆ และพันธกิจของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยมีพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกันไปในแต่ละโรงเรียน อันส่งผลให้วัฒนธรรมโรงเรียนแต่ละโรงเรียนแตกต่างกันไปด้วย (อมรรัตน์ โภชิตาปะนะ,2543,หน้า 1)

ในอีกด้านหนึ่ง ในการบริหารจัดการองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น สิ่งที่สำคัญคือ บุคลากรภายในองค์กรซึ่งมีผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำทางกำหนดเป้าหมายจัดโครงสร้างการบริหาร กำหนดบุคลากร เข้ารองรับงานเพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารจึงต้องใช้เทคนิคในการสร้างงาน กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรเต็มใจทำงาน สร้างความร่วมมือร่วมใจ ร่วมตัดสินใจสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน สร้างความเป็นกันเอง ทำให้เกิดความไว้วางใจ มีการปฏิสัมพันธ์ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันนำไปสู่บรรยากาศแห่งการปรึกษาหารือ ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจสูง และรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซอร์ จีอวานนี(Ser Giovanni,1983,p.56อ้างถึงใน จันทนา ชุมทัฬห,2548,หน้า 3) ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือโดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผล และมีประสิทธิผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ(จันทรานี สงวนนาม,2550,หน้า 31) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ใช้เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการวางแผนนโยบาย วิธีการดำเนินงาน ตลอดจนการจูงใจให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมมือกันเพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันการศึกษาเกิดประสิทธิผล และมีประสิทธิภาพ และอีกทักษะหนึ่งคือ ทักษะทางความรู้ ความคิด(Cognitive Skills) เป็นทักษะผู้บริหารโรงเรียนสามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะอื่น ๆ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ ความคิด ภูมิปัญญา และวิสัยทัศน์ ผู้บริหารโรงเรียนจะไม่สามารถเป็นผู้นำทางการศึกษาที่มีประสิทธิผลได้ ถ้าปราศจากความรู้และไม่สามารถใช้ความรู้นั้นในทางที่มีความหมายและสร้างสรรค์ ผู้บริหารจึงเป็นตัวละครสำคัญในการประสานบทบาทของผู้ร่วมงาน เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานไม่ยอมทำงาน ขาดความตั้งใจ ขาดความเอาใจใส่ ขาดความกระตือรือร้นในการที่จะทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของปัญหาการวิจัย ซึ่งหากได้ศึกษาวิจัยสภาพความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จะทำให้ทราบสภาพปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ และนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปเป็นแนวทางแก้ไขปัญหา

เพื่อเตรียมความพร้อมของผู้บริหารเมื่อมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ และเพื่อ
ประสิทธิภาพในการบริหารต่อไป

ปัญหาการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดปัญหาการวิจัย ดังนี้

- 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวมเป็นอย่างไร
- 2) ระดับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวมเป็นอย่างไร
- 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวมเป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวม
- 2) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวม
- 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยกำหนดสมมุติฐานการวิจัย ดังนี้

- 1) ระดับวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ระดับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในทางบวกอยู่ในระดับมาก

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1) ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2555 จำนวน 29 โรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนละ 15 คน รวมจำนวน 435 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน โดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สุ่มผู้บริหารร้อยละ 50 ได้ผู้บริหารโรงเรียนละ 8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารได้รวมทั้งสิ้นจำนวน 232 คน ซึ่งสูงกว่าตารางสำเร็จรูปคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเคร็จซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp.607-608) ที่กำหนดไว้ 205 คน และยอมรับได้

2) ขอบเขตด้านเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา

ผู้วิจัยกำหนดสาระสำคัญของการศึกษาไว้ดังนี้

2.1) ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

2.2) ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

2.2.1) ตัวแปรที่ 1 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร ตามแนวคิดแพตเตอร์สัน (Patterson, 1988, pp. 107-109) ประกอบด้วย 10 ด้าน คือ

- 1) ด้านความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน
- 2) ด้านการมอบอำนาจ
- 3) ด้านการตัดสินใจ
- 4) ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน
- 5) ด้านความไว้วางใจ
- 6) ด้านความมีคุณภาพ
- 7) ด้านการยอมรับ
- 8) ด้านความเอื้ออาทร
- 9) ด้านความซื่อสัตย์สุจริต

10) ด้านความหลากหลายของบุคลากร

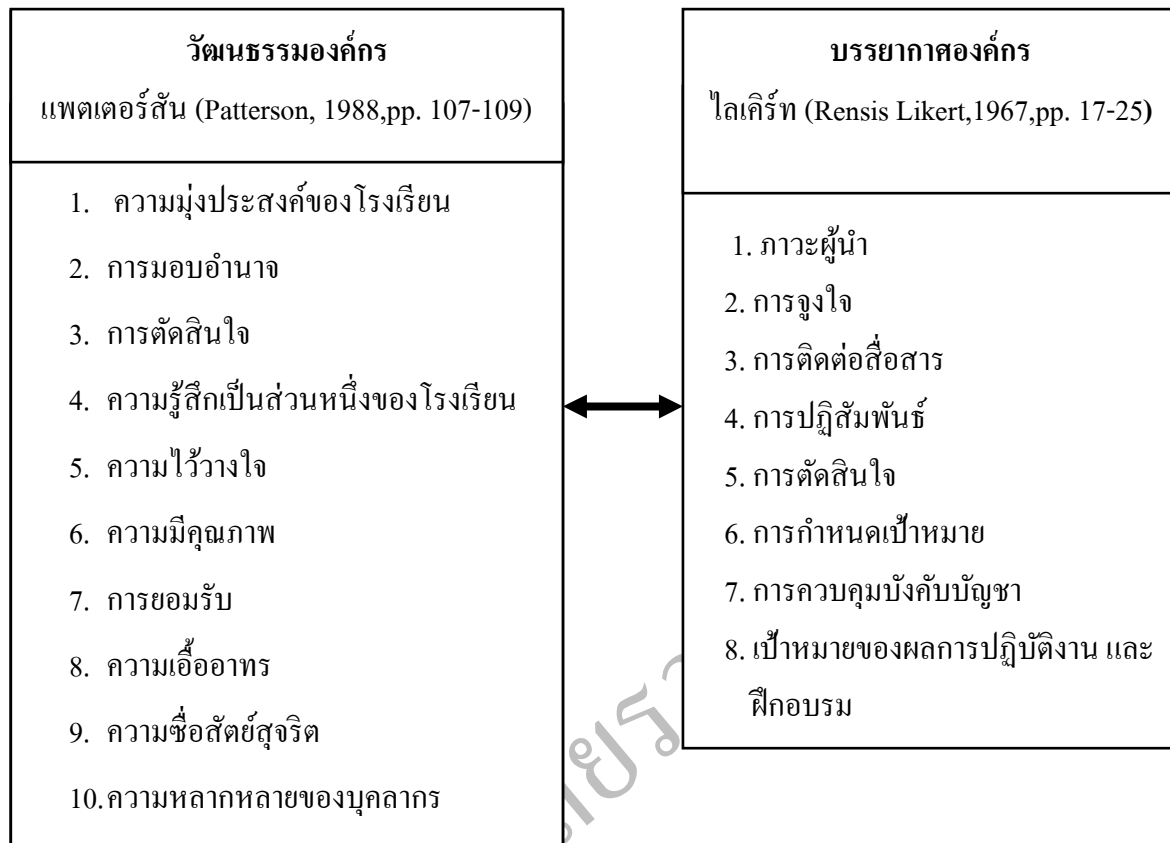
2.2.2) ตัวแปรที่ 2 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ตามแนวความคิดของ ไลเคิร์ต (Rensis Likert, 1967, pp. 17-25) ซึ่งได้สร้างแบบบรรยากาศองค์กรตามลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำ (Leadership)
- 2) การจูงใจ (Motivation)
- 3) การติดต่อสื่อสาร (Communication)
- 4) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction)
- 5) การตัดสินใจ (Decision-making)
- 6) การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting)
- 7) กระบวนการควบคุมบังคับบัญชา (Controlling) และ
- 8) เป้าหมายของผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (Performance Goals and Training)

กรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework)

ตัวแปรที่ 1

ตัวแปรที่ 2



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย(Conceptual Framework)

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อความเข้าใจที่ตรงกันดังต่อไปนี้

โรงเรียนคาทอลิก อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ หมายถึง สถานศึกษาเอกชนของมิสซังโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย ที่เปิดทำการสอนหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2542(แก้ไขเพิ่มเติม2545)โดย มุขนายกมิสซังโรมันคาทอลิกแห่งประเทศไทย เป็นผู้รับใบอนุญาต และมอบอำนาจให้บาทหลวงของอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เป็นผู้แทนผู้รับใบอนุญาต และดำเนินการบริหารโดยบาทหลวง และนักบวชคาทอลิก โดยมีผู้ช่วยมุขนายกฝ่ายการศึกษา เป็นผู้ดูแลกำกับนโยบายทางการศึกษา มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 35 แห่ง และแบ่งเป็น 6 เขตการศึกษา ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 10 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดกรุงเทพฯ จังหวัดนครปฐม จังหวัดอยุธยา จังหวัดฉะเชิงเทรา จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดนครนายก จังหวัด

นนทบุรี จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสมุทรสาคร

บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร ในองค์กรที่มีต่อองค์กร อันเนื่องมาจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานองค์ประกอบ 8 ประการ ตามแนวคิดของ ไลเคิร์ต (Likert) คือ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การควบคุมบังคับบัญชา เป้าหมายของผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม

1) ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับของครู ชุมชน และสังคม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในภาวะผู้นำจากผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารให้ครูมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูในการแก้ปัญหา และนำมาพัฒนาในงาน ผู้บริหารให้การสนับสนุนบุคลากรทุกคนอย่างเต็มที่ในทุกสถานการณ์

2) การจูงใจ (Motivation) หมายถึง ผู้บริหารเอาใจใส่ดูแลความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับครู และผู้ร่วมงานเสมอ ผู้บริหารจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู ผู้บริหารสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้ครู สามารถดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ครูมีความพึงพอใจในการเป็นสมาชิกของสถานศึกษา เพราะได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหาร

3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง สถานศึกษามีการประชุมครูเพื่อสื่อสารสัมพันธ์ทำความเข้าใจในแนวทางการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามีวิธีการสื่อสารที่ช่วยให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ สถานศึกษามีการสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมระหว่างผู้บริหาร และครู ครูได้รับข้อมูลข่าวสารทั้งจากผู้บริหาร และจากเพื่อนครูด้วยกันอย่างสม่ำเสมอ ครูให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้บริหารเพื่อความเข้าใจผลการดำเนินงานครบทุกด้าน

4) การปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง ผู้บริหาร และครูมีการติดต่อสัมพันธ์กันเป็นไปอย่างกว้างขวางแบบฉันทมิตร ทุกครั้งเต็มไปด้วยความจริงใจ และไว้วางใจกัน ผู้บริหาร และครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูทุกคนในสถานศึกษาพบและพูดคุยแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระได้ บุคลากรในสถานศึกษามีความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าตนมีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และกิจกรรมในสถานศึกษา

5) การตัดสินใจ (Decision making) หมายถึง บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการในการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา สถานศึกษามีข้อมูลที่สมบูรณ์เพียงพอ และถูกต้องแม่นยำเพื่อ

ใช้ประกอบการวินิจฉัยสั่งการ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง การวินิจฉัยสั่งการในสถานศึกษาก่อให้เกิดแรงจูงใจแก่ครูในการปฏิบัติหน้าที่ การวินิจฉัยสั่งการของผู้บริหารส่งเสริมการทำงานของครูได้บังคับบัญชา

6) การกำหนดเป้าหมาย (Goal Setting) หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจน ผู้บริหารมีแนวทางชัดเจนในการแก้ไขอุปสรรคปัญหาที่เป็นสาเหตุในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนความสำเร็จเป็นระยะเพื่อสะดวกต่อการควบคุม บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการทำงาน บุคลากรทุกฝ่ายให้การยอมรับ และปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา

7) การควบคุมบังคับบัญชา (Control) หมายถึง สถานศึกษามีระบบกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่าย สถานศึกษามีมาตรฐานการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างชัดเจน สถานศึกษาใช้ข้อมูลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมาเป็นแนวทางในการปรับปรุง และแก้ปัญหาในการบริหารจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีเทคนิคในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำ และเที่ยงตรง เป็นแนวทางในการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

8) เป้าหมายของผลการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม (Performance Goals and Training) หมายถึง ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการพัฒนาครู และบุคลากรอื่นอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานด้วยวิธีการให้กำลังใจ ลักษณะการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อครูมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน และยุติธรรม ครูมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นหลังการฝึกอบรม

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงถึงวิถีชีวิต ค่านิยม ความเชื่อ ซึ่งใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและบรรทัดฐานร่วมกันภายในโรงเรียน ซึ่งมีองค์ประกอบ 10 ประการ คือ ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน การมอบอำนาจ การตัดสินใจ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน ความไว้วางใจ ความมีคุณภาพ การยอมรับ ความเอื้ออาทร ความซื่อสัตย์สุจริต ความหลากหลายของบุคลากร

1) ความมุ่งประสงค์ของโรงเรียน หมายถึง ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงาน/โครงการ/กิจกรรมของโรงเรียน ท่านตระหนักและเห็นคุณค่าความสำคัญของเป้าหมายโรงเรียน การจัดทำแผนงาน/โครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารแจ้ง

ข่าวสารและทำความเข้าใจกับท่านให้ทราบถึงนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน การบริหารงานของโรงเรียนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2) การมอบอำนาจ หมายถึง ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจหน้าที่ลดหลั่นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีการกำหนดหน้าที่ขอบเขตของงานไว้อย่างชัดเจน ให้อำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างอิสระ บุคลากรภายในโรงเรียนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน และผู้บริหารมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตรงกับความความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้เกิดความเต็มใจและพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3) การตัดสินใจ หมายถึง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญที่รู้ทันสถานการณ์และปัญหาเป็นอย่างดีนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอความคิดเห็นรวมทั้งมีการศึกษาข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพก่อนการตัดสินใจเสมอ ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันในการจัดสรรทรัพยากรภายในโรงเรียน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ และโอกาสในการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายมากที่สุด

4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรมีความรักความผูกพันเป็นเจ้าของหน่วยงานโดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออกไปทำงานที่หน่วยงานอื่น ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนให้กับบุคลากรเพื่อให้อุบัติการเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานสอนในโรงเรียน ทำให้มีความทุ่มเทในการทำงานแม้ทางโรงเรียนขอความร่วมมือให้มาปฏิบัติงานในวันหยุดหรือนอกเวลาปฏิบัติงาน โดยไม่ได้ค่าตอบแทน บุคลากรก็มีความยินดีให้ความร่วมมือในการมาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจเสมอ บุคลากรภายในหน่วยงานมีความรักความสามัคคีต่อกันมีการยกย่องชมเชยในความสำเร็จของเพื่อนร่วมงานเสมอ

5) ความไว้วางใจ หมายถึง ผู้บริหารเชื่อมั่นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จได้ตามอุดมการณ์ และบุคลากรมีเชื่อมั่นและไว้วางใจในความสามารถของผู้บริหารว่าสามารถบริหารงานภายในโรงเรียนได้สำเร็จตามที่คาดหวัง ซึ่งการสร้างควมไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเชื่อใจในการมอบหมายงานที่มีการคาดหวังผลสำเร็จในระดับสูงให้บุคลากรได้มีโอกาสแสดงความสามารถ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการทำงานและตัดสินใจได้อย่างอิสระเพื่อให้ปฏิบัติงานตามความต้องการอย่างเต็มที่โดยเชื่อมั่นว่าจะเกิดผลดีแก่โรงเรียน

6) ความมีคุณภาพ หมายถึง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในโรงเรียน ให้เชื่อมั่นในคุณภาพการทำงานของครูและมาตรฐานคุณภาพของนักเรียน ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรภายในโรงเรียน จัดสรรอุปกรณ์

สำนักงานที่เพียงพอสำหรับให้ครูได้ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมทั้งโรงเรียนมีบรรยากาศที่เหมาะสมและมีสิ่งอำนวยความสะดวกไว้คอยบริการให้กับผู้มาติดต่อหรือนักเรียน

7) การยอมรับ หมายถึง ผู้บริหารยอมรับในความรู้ความสามารถของครู พร้อมทั้งยินดีที่จะรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในโรงเรียน ยกย่องชมเชยครูและนักเรียนที่สร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียน ให้การยอมรับในความผิดพลาดจากการปฏิบัติงานของครูและให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อนร่วมงานต่างยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

8) ความเอื้ออาทร หมายถึง ผู้บริหารดูแลเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของบุคลากรภายในโรงเรียน โดยการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงานจากผู้บริหารเป็นอย่างดี ให้มีโอกาสดูแลรับความก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคีให้การช่วยเหลือต่อกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานเสมอ และบุคลากรภายในหน่วยงานมีความเต็มใจเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อความสำเร็จของงาน

9) ความซื่อสัตย์สุจริต หมายถึง ท่านมีการอบรมภายในห้องเรียนให้กับนักเรียนอย่างน้อยวันละ 5 นาที เมื่อท่านเห็นเพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่มีชอบท่านจะเข้าไปแนะนำในสิ่งที่ถูกต้องเสมอ ผู้บริหารยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารเป็นผู้นำและตัวอย่างที่ดีในด้านความซื่อสัตย์สุจริต ภายในโรงเรียนของท่านได้เคยมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชัน

10) ความหลากหลายของบุคลากร หมายถึง ท่านมีอิสระในทางความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ปรัชญา ศาสนา ฯลฯ สามารถแสดงออกได้อย่างเต็มที่ ความหลากหลายบุคลากรภายในโรงเรียนทำให้เกิดแนวคิดแตกต่างเป็นผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูยึดหยุ่นในวิธีการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แม้มีความหลากหลายของบุคลากรภายในโรงเรียนแต่ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ทุกคนในโรงเรียนยอมรับในความแตกต่างของกันและกัน

11) ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ 1 ท่าน หัวหน้าฝ่าย 6 ท่าน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 ท่าน ที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ รวม 15 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ได้ทราบระดับการมีวัฒนธรรมองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวม

2) ได้ทราบระดับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ในภาพรวม

3) ได้ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างกรณีวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรใน
โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

4) ได้แนวทางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน
คาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อนำไปวางนโยบาย

5) ได้แนวทางความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับบรรยากาศองค์กรในโรงเรียน
คาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เพื่อขยายงานวิจัยต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี