

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและภูมิหลังของปัญหาการวิจัย

วัฒนธรรมเป็นความจริงของงามหรือสิ่งที่สูงค่าที่สืบทอดกันมาจากอดีต เป็นสิ่งที่ต้อง
คงไว้และรักษาไว้ เป็นระบบคิดร่วมและแบบพฤติกรรมร่วมของกลุ่มคนที่มีชีวิตอยู่ในสังคม
(ชนเผ่า ชนชาติหรือของประเทศชาติ) ระบบคิดร่วมนี้อาจจะแยกแยะออกเป็นความเชื่อ ปรัชญา
รสนิยม แนวคิดทางการเมือง ทางเศรษฐกิจและทางวัฒนธรรม ระบบความคิดนี้จะพัฒนาสอดคล้อง
ไปกับลักษณะพฤติกรรมร่วมของสถาบัน (ชนชาติหรือชนเผ่าหนึ่ง ๆ) ซึ่งแสดงออกมาทางพิธีกรรม
แบบแผนการดำเนินชีวิต ภาษาและศิลปวิทยาการ

ทุกสถาบัน (ชนเผ่า ชนชาติ สังคม องค์กร) ล้วนแล้วแต่มีแบบวัฒนธรรมของตัวเอง
ขึ้นอยู่กับลักษณะของพื้นที่ การประกอบอาชีพและระบบสังคม วัฒนธรรมจึงมีรูปแบบที่
หลากหลายมากมาย ดังนั้น วัฒนธรรมจึงถูกถือว่าเป็นเอกลักษณ์ของสถาบันที่บ่งบอกถึงลักษณะ
พิเศษของคนที่ไม่เหมือนใคร กำเนิดและพัฒนาการของวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ จึงเกี่ยวพันโดยตรงกับ
การดำรงอยู่และพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ของสถาบันหนึ่ง ๆ วัฒนธรรมกับสถาบันหรือ
องค์กรนั้นคือสองสิ่งที่ควบคู่กัน วัฒนธรรมจะดำรงอยู่ตราบใดที่สถาบันนั้นยังคงสามารถรักษา
และผลิตซ้ำวัฒนธรรมของสถาบันหรือองค์กรตนเอง ความสูงสุดแห่งวัฒนธรรมสะท้อนออกถึง
ความมั่งคั่งทางภูมิปัญญาขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง ดังนั้น การสืบทอดวัฒนธรรมก็คือ
การสืบทอดทางภูมิปัญญาแบบหนึ่ง วัฒนธรรมถูกใช้เป็นเครื่องบ่งบอกถึงความแตกต่างในด้าน
ความสูงกว่าหรือต่ำกว่าระหว่างสถาบันหรือองค์กร (ยุค ศรีอาริยะ, 2539, หน้า 162-163)

วัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย สิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน
ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจและข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่
ภายในองค์กร ซึ่งเป็นทั้งความคิดภายในจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกมา เป็นระบบของ
การกระทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงาน ลักษณะของสัมพันธภาพ
ระหว่างสมาชิกที่พัฒนาสืบทอดกันมา จนเกิดเป็นพฤติกรรมที่คุ้นเคยภายในองค์กร ซึ่งชี้นำ
การกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิก (Jenk, 1990, p. 410; Schermerhorn, Hunt, & Osborn,
1991, p. 267) เป็นสิ่งที่องค์กรมีและช่วยอธิบายผลการปฏิบัติงานขององค์กร เป็นรูปแบบพลัง
ที่ไม่มีตัวตนของวงจรเหตุการณ์ต่าง ๆ (Conrad & Poole, 1998, p. 114) วัฒนธรรมองค์กรเป็น
ปัญหาท้าทายที่สำคัญยิ่งในการปรับองค์กร การออกแบบองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์

และการพัฒนากลยุทธ์ทางการบริหาร เพราะกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่ฝังแน่นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ เพราะทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่สมาชิกในองค์การให้การยอมรับ สมาชิกในองค์การทั้งเก่าและใหม่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับเรื่องงาน ทำให้สมาชิกใหม่เรียนรู้วิถีคิด วิธีการทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมจากคำแนะนำของสมาชิกเก่าหรือไม่ ก็เรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์หรือการสังเกตว่า วิถีคิดหรือวิธีการทำงานแบบใดที่ทำแล้วได้รับคำชมเชยสรรเสริญหรือได้รางวัลและวิธีปฏิบัติใดที่ทำไปแล้วถูกตำหนิติเตียนหรือได้รับการลงโทษ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้สมาชิกใหม่จะค่อย ๆ เรียนรู้จนทราบถึงวิถีคิดวิธีปฏิบัติที่สมาชิกส่วนใหญ่ปรารถนา

วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในการจัดระเบียบในองค์การ ถ้าสมาชิกเรียนรู้ เข้าใจ และยอมรับวิถีคิด วิธีทำงานที่องค์การคาดหวัง สมาชิกก็จะยึดถือแนวทางดังกล่าวเป็นหลักในการคิด การทำงาน และการประพฤติปฏิบัติต่อกัน นานวันเข้าแนวทางดังกล่าวก็จะกลายเป็นธรรมเนียม บรรทัดฐานของกลุ่มให้สมาชิกยึดถือและปฏิบัติตาม ผู้ใดฝ่าฝืนหรือละเมิดธรรมเนียม บรรทัดฐานดังกล่าว ย่อมได้รับการลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ (Wren, 1994, p. 236)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าธรรมเนียม บรรทัดฐานของกลุ่ม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์การจะช่วยวางกฎเกณฑ์ให้สมาชิกขององค์การคิดและทำอย่างมีระเบียบแบบแผน ช่วยให้องค์การทำงานไปได้อย่างมีระบบและราบรื่น วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการบริหาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Nahavandi & Malekzadeh, 1999, p. 74) ผลผลิตและการปรับตัวขององค์การ (Trice & Beyer, 1993, p. 29) เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งอาชีพของบุคคลอาจมีผลกระทบจากระดับความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับวัฒนธรรมองค์การ (Schermerhorn et al., 1991, pp. 274, 352) และวัฒนธรรมที่ไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อการปรับปรุงองค์การด้วย (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 1991, p. 48) วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวกำหนดความหมายให้กับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เมื่อสมาชิกในองค์การเข้าใจและยอมรับวัฒนธรรมองค์การของตนเองแล้ว วัฒนธรรมองค์การจะช่วยให้สมาชิกเข้าใจถึงเหตุผลของพฤติกรรมหรือความเป็นไปต่าง ๆ ในองค์การของตน การเข้าใจความหมายของพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การยังเป็นการแยกผู้ที่เป็นสมาชิกขององค์การออกจากผู้ที่ไม่เป็นสมาชิกด้วย เพราะส่วนใหญ่แล้วเฉพาะสมาชิกของหน่วยงานหรือผู้คุ้นเคยกับวัฒนธรรมขององค์การเท่านั้นจึงจะเข้าใจความหมายของเหตุการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การได้อย่างถูกต้อง วัฒนธรรมองค์การเป็นค่านิยม ความเชื่อและแนวปฏิบัติที่สมาชิกขององค์การทำอยู่เป็นปกติวิสัยจนเคยชินกลายเป็นนิสัยติดตัวไปอย่างอัตโนมัติ (Schein, 1992, p. 51) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การช่วยแก้ไขปัญหาพื้นฐานขององค์การ เพื่อให้องค์การอยู่รอด

ซึ่งเห็นว่าทุกองค์การมีปัญหาพื้นฐานที่จะต้องแก้ไข 2 ประการ คือ การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) และการบูรณาการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ (Internal Integration) ให้ทำงานประสานสอดคล้องกัน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การที่จะต้องช่วยจัดปิดเป้าให้ปัญหาหลักทั้ง 2 ประการทุเลาเบาบางลง ไชน์เห็นว่าสิ่งที่เป็นวัฒนธรรมองค์การ จะต้องผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกองค์การส่วนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วยแก้ไข ปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์การได้ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่ความอยู่รอดขององค์การ ความคิดของ ไชน์ในเรื่องหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ มีลักษณะใกล้เคียงกับความคิดของทฤษฎีหน้าที่นิยม (Functionalism) ทริส และเบเยอร์ (Trice & Beyer, 1993, p. 24) เห็นว่าวิชามานุษยวิทยา มองว่า วัฒนธรรมเป็นหนทางที่มีขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน (Basic Needs) ของมนุษย์ เช่น ความต้องการปัจจัย 4 เพื่อให้สมาชิกของสังคมอยู่รอด ส่วนประกอบต่าง ๆ ของวัฒนธรรม เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบการศึกษา ต่างมีหน้าที่เป็นของตนเองในการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และจะทำงานประสานสอดคล้องกัน เพื่อจัดความขัดแย้งและรักษาความสมดุลของสังคมไว้ วัฒนธรรมองค์การช่วยชี้แนวทางในการทำงานและการประพฤติปฏิบัติตัว เมื่อวัฒนธรรมองค์การ ได้ผ่านกาลเวลาแห่งการทดสอบจนเป็นที่ยอมรับจากสมาชิกองค์การส่วนหนึ่งแล้วว่าสามารถช่วย แก้ปัญหาพื้นฐานต่าง ๆ ขององค์การได้ สิ่งเหล่านี้ก็จะถูกถ่ายทอดให้สมาชิกรุ่นใหม่รับรู้ว่าเป็นวิถีคิด วิถีทำงานที่ถูกต้องเหมาะสมที่จะใช้ภายในองค์การ กระบวนการถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์การให้ สมาชิกรุ่นใหม่เรียกว่า การหล่อหลอมขัดเกลาขององค์การ (Organizational Socialization) การหล่อหลอมขัดเกลาสมาชิกใหม่ขององค์การ มีจุดประสงค์ให้พวกเขาเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับ วัฒนธรรมในองค์การที่พวกเขาเพิ่งเริ่มเข้ามาทำงาน และให้พวกเขาปรับเอาวิถีคิดวิถีทำงานดังกล่าว เป็นแนวทางในการดำเนินงานและประพฤติปฏิบัติต่อไป อันจะทำให้วัฒนธรรมองค์การได้รับการสืบสานให้ดำรงอยู่ต่อไป วัฒนธรรมองค์การช่วยให้สมาชิกขององค์การตระหนักว่าแต่ละคน เป็นพวกเดียวกันหรืออยู่ในกลุ่มเดียวกัน เพราะมีค่านิยม ความเชื่อ และการประพฤติปฏิบัติที่ คล้ายคลึงกัน และเป็นเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากวิถีทางของกลุ่มอื่น สิ่งที่ทำให้สมาชิกองค์การรู้สึก ว่า กลุ่มตน มีเอกลักษณ์แตกต่างจากกลุ่มอื่นมีหลายประการ เช่น การแต่งกาย ระยะเวลาทำงาน วิธีการ ทำงาน ผลงาน ชื่อเสียงและภาพพจน์ของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เครื่องแบบของครูแต่ละโรงเรียนทำให้ ครูรู้สึกว่ามีเอกลักษณ์ที่แตกต่างจากโรงเรียนอื่น ทำให้รู้สึกว่ามีที่ใส่เครื่องแบบเดียวกันเป็น พรรคพวกเดียวกัน มีความคุ้นเคยหรือใกล้ชิดกัน มีระเบียบวินัยและมีความเป็นหนึ่งเดียวกัน

องค์การที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งย่อมสามารถพัฒนาตนเองได้รวดเร็วและก้าวหน้ากว่า องค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การที่อ่อนแอ ปาสคาล และเอทอส (Pascale & Athos, 1981, pp. 83-85) ศึกษาถึงเหตุผลที่บริษัทของญี่ปุ่นหลายบริษัทในช่วงปลายทศวรรษ 1970 ประสบความสำเร็จ

เหนือกว่าบริษัทของอเมริกัน พวกเขาพบว่าเหตุผลสำคัญคือ การที่บริษัทญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมองค์การที่ยึดมั่นในค่านิยมที่คำนึงถึงเพื่อนมนุษย์ (Humanistic Values) เช่น มีระบบการจ้างงานตลอดชีพ ระบบการตัดสินใจที่ทำงานกันเป็นทีม เป็นต้น การที่บริษัทญี่ปุ่นคำนึงถึงสวัสดิการและความมั่นคงของพนักงานเช่นนี้ ส่งผลให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่หาได้ยากในบริษัทของอเมริกัน พวกเขาสรุปว่าค่านิยมที่คำนึงถึงเพื่อนมนุษย์ ความจงรักภักดีต่อบริษัท และการทำงานเป็นทีม เป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) ปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, pp. 119-318) พยายามค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บริษัทอเมริกันหลายบริษัทประสบความสำเร็จเหนือบริษัทอื่น ๆ เขาได้สุ่มตัวอย่างบริษัทจำนวน 62 แห่ง จากอุตสาหกรรม 6 ประเภท ที่มีผลประกอบการดี มาศึกษาเก็บข้อมูลของผู้บริหารระดับสูง โดยใช้วิธีสัมภาษณ์แบบไม่กำหนดโครงสร้างล่วงหน้า (Unstructured Interview) พวกเขาพบว่า วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่ทำให้บริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จ (ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร การบริหารบุคคล ทักษะ และยุทธศาสตร์) โรบบินส์ (Robbins, 1990, p. 439) ปาสคาล และเอทอส (Pascale & Athos, 1981, pp. 83-85) เห็นว่าคุณลักษณะ 2 ประการ ที่กำหนดความแข็งแกร่งของวัฒนธรรมองค์การ คือ ระดับการเห็นร่วมกัน และความเคร่งครัดในการปฏิบัติตาม ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การจะแข็งแกร่งหรืออ่อนแอได้จากปริมาณสมาชิกที่ยอมรับและความเคร่งครัดในการปฏิบัติตามของพวกเขา ในขณะที่ วิลคินส์ (Wilkins, 1983, pp. 24-38) เห็นว่ามีเงื่อนไขภายในหน่วยงานบางประการที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การแข็งแกร่ง เช่น การที่สมาชิกขององค์การทำงานมาด้วยกัน และต่อสู้ฟันฝ่าปัญหาอุปสรรคร่วมกันมานานตั้งแต่เป็นหน่วยงานเล็ก ๆ จนหน่วยงานเติบโตใหญ่ สภาพการณ์เช่นนี้มีโอกาสทำให้วัฒนธรรมแข็งแกร่งได้

สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ระบุว่า โรงเรียนเป็นสถาบันการศึกษาและเป็นองค์การที่สำคัญของสังคมมีพันธกิจในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริม สิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ การเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้ง ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทยและความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง

โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งในสังคม ซึ่งมีวัฒนธรรมเป็นของตัวเอง วัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรทุกระดับซึ่งสะท้อนออกมาได้หลายทาง ไม่ว่าจะเป็นเป้าประสงค์ของโรงเรียน (School Purpose) การมอบอำนาจ (Empowerment) การตัดสินใจ (Decision Making) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of School) ความไว้วางใจ (Trust) ความมีคุณภาพ (Quality) การยอมรับ (Recognition) ความเอื้ออาทรต่อกัน (Caring) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) ความหลากหลาย (Diversity) (Patterson & Purkey, 1986, pp. 50-51) วัฒนธรรมโรงเรียนที่แข็งแกร่ง (Strong Cultures) อาทิ ความจริงแท้จากคณะครู ครูมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้น สามารถบังคับตนเองและตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของเด็ก ความจริงได้มาจากการถกเถียงกันในที่ประชุมอย่างเปิดเผย ครูเป็นครอบครัวเดียวกัน ยอมรับ เคารพและเอื้ออาทรต่อกัน (Schein, 1985, p. 7) วัฒนธรรมเหล่านี้จะเป็นหลักยึดเหนี่ยวให้บุคลากรทุกคนทุกระดับในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนประกอบไปด้วยวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ เช่น อาคารเรียน สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน หลักสูตร และประมวลการสอน และมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ เช่น ค่านิยม หลักเกณฑ์ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน ขนบธรรมเนียม ประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ และสัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน (ชนิดารักษ์พลเมือง, 2525, หน้า 75-76) วิธีการทำงานซึ่งเป็นกิจวัตรประจำในโรงเรียน (Arends, 1988, p. 442) รวมทั้งประวัติของโรงเรียน นโยบายการศึกษา นโยบายการบริหาร โรงเรียนและปรัชญาของโรงเรียน (Sergiovanni, 1991, pp. 220-221; Sergiovanni et al., 1987, p. 128)

ผู้บริหารในยุคปัจจุบันเริ่มให้ความสนใจวัฒนธรรมองค์การ และนำวัฒนธรรมดังกล่าวมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ โรงเรียน สถาบันการศึกษา และยังสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมากขึ้น (Deal, 1985, p. 608) เพราะวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Nahavandi & Malekzadeh, 1999, p. 74) วิธีการตัดสินใจ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมขององค์การ การดำเนินการต่อข่าวสาร วิธีปฏิบัติงาน (Johns, 1996, p. 289; Jones, 1995, p. 170) การสร้างความมั่นคงและเอกลักษณ์ร่วม การสร้างพฤติกรรมที่สอดคล้องกันในหมู่สมาชิก (Ivancevich & Matterson, 1989, p. 75) ส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการปฏิบัติงาน การสร้างสรรค์ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ผลผลิตและการปรับตัวขององค์การ (Trice & Beyer, 1993, p. 29) เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน รวมทั้งอาชีพของบุคคลอาจมีผลกระทบจากระดับความสอดคล้องของบุคลิกภาพกับวัฒนธรรมองค์การ (Schermerhorn et al., 1991, pp. 274, 325)

วัฒนธรรมองค์การที่ไม่ดีจะส่งผลเสียต่อองค์การ (Gibson et al., 1991, p. 48) ไม่เว้นแม้แต่องค์การด้านการศึกษาอันได้แก่ โรงเรียนทั้งโรงเรียนภาครัฐบาลและโรงเรียนเอกชนด้วย

วัฒนธรรมองค์การนั้นมีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์การฉันใด วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนก็มีอิทธิพลต่อผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนฉันนั้น (Greenfield, 1985, p. 109) วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ครู และนักเรียน นอกจากนี้ยังส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละโรงเรียน (Castetter, 1986, p. 272) เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารและครูมีความผูกพันภักดีต่อโรงเรียน (Shaw, 1991, p. 770-A) เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรักความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือที่จะเชื่อมโยงกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินไปอย่างราบรื่น (Hanson, 1991, pp. 68-69-A) จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทยปรากฏหลักฐานว่า มีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ในแผ่นดินของสมเด็จพระนารายณ์มหาราช ในปี พ.ศ. 2203 คณะมิชชันนารีชาวฝรั่งเศส สังกัดคณะมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส ได้เดินทางมาถึงกรุงศรีอยุธยา ได้รับพระบรมราชานุญาตให้เข้ามาเผยแผ่ศาสนา สมเด็จพระนารายณ์ได้พระราชทานที่ดินให้แก่คณะบาทหลวง ที่ดินดังกล่าวเป็นที่นาตั้งอยู่ริมน้ำ ติดกับที่ของพวกญวน เรียกว่า บ้านปลาเห็ด (Banplahet) พระนครศรีอยุธยา และพระราชทานสิ่งของสำหรับสร้างวัด (ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 32 อธิบายเรื่องเบื้องต้นที่ไทยจะเป็นไมตรีกับฝรั่งเศส, 2508, หน้า 160) คณะบาทหลวงได้จัดสร้างวัด สร้างบ้าน และในปี พ.ศ. 2208 ได้สร้างโรงเรียนสามเณรขึ้น (ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 27 เรื่องไทยกับฝรั่งเศสไมตรีกันครั้งแผ่นดินสมเด็จพระนารายณ์มหาราช, 2507, หน้า 245-246) เป็นโรงเรียนแบบตะวันตก ถือเป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิกแห่งแรกในประเทศไทย คือ วิทยาลัยทั่วไป (General College) สร้างขึ้นโดยมุขนายก ปีแอร์ ลังแบร์ต เดอ ลา มอตต์ (Bishop Pierre Lambert De La Motte) เป็นโรงเรียนสามเณรสำหรับเด็กชาย เพื่อให้การศึกษาแก่เยาวชนในกรุงศรีอยุธยา มีชื่อตามพงศาวดารว่า “โรงเรียนสามเณร” (สุพรรณิ กาญจนันฐิติ, 2507, หน้า 13) เพราะเป็นโรงเรียนสำหรับเด็กที่เตรียมตัวเข้าบ้านเณร (สามเณรลัทธิ) และเด็กสามเณรโดยทั่วไปด้วย ถือว่าเป็นการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนและเป็นต้นแบบการศึกษาในระบบของประเทศไทย (วุฒิชัย มูลศิลป์ และลดาวัลย์ พวงนิล, 2532, หน้า 35) ส่วนใหญ่จัดการสอนด้านวิชาการและจริยธรรมในแนวทางที่ปรับให้เข้ากับวัฒนธรรมและประเพณีของท้องถิ่นอย่างเห็นคุณค่า ต่อมามิชชันนารีได้ขยายโรงเรียนไปสู่จังหวัด ต่าง ๆ อาทิ ในปี พ.ศ. 2214 ที่จังหวัดภูเก็ต ปี พ.ศ. 2216 ที่จังหวัดลพบุรี ปี พ.ศ. 2217 ที่บางกอก และปี พ.ศ. 2250

ที่จังหวัดจันทบุรี ต่อมาในยุครัตนโกสินทร์ โดยในปี พ.ศ. 2428 บาทหลวงกลอเบต์ (Reverend Father Colombet) ได้ตั้งโรงเรียนสำหรับเด็กชายจีน ชื่อ โรงเรียนอัสสัมชัญ ซึ่งถือว่าเป็นโรงเรียนคาทอลิกสมัยใหม่แห่งแรกในยุคหนึ่ง และดำเนินการเรื่อยมา โดยอำนวยการคุณประโยชน์ให้แก่เด็กและสังคมเป็นอย่างมาก จนเป็นที่นิยมของผู้ปกครองทั่วไป นับตั้งแต่นั้นมาก็ได้มีคณะนักบวชอุทิศตนด้านการศึกษาหลายคณะ ได้ทยอยกันเข้ามาแพร่ธรรมในประเทศไทย ทำให้โรงเรียนคาทอลิกมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในทุกระดับตั้งแต่อนุบาลจนถึงอุดมศึกษา ซึ่งปัจจุบันแบ่งออกได้เป็นโรงเรียนของสังฆมณฑล โรงเรียนของคณะนักบวช และโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก ทำให้โรงเรียนคาทอลิกขยายไปสู่ภาคต่าง ๆ ของประเทศไทยจนถึงทุกวันนี้ (สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย), 2543, หน้า 13)

การจัดการศึกษาของคาทอลิกให้ความสำคัญกับความเชื่อ ค่านิยมและวัฒนธรรมของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง จะเห็นได้จากสภาสังคายนาวาติกันที่ 2 ได้ออกประกาศความมุ่งหมายเกี่ยวกับการศึกษาแบบคริสต์ (Gravissimum Educationist) ระบุว่า โรงเรียนคาทอลิกมุ่งเป้าหมายทางวัฒนธรรมและมุ่งที่การพัฒนาเยาวชนตามหลักธรรมชาติในระดับเดียวกับโรงเรียนอื่น ๆ แต่สิ่งที่ทำให้โรงเรียนคาทอลิกมีคุณสมบัติเด่นเป็นพิเศษคือ ความพยายามที่จะสร้างบรรยากาศ “ร่วม” ขึ้นภายในโรงเรียน ให้เป็นบรรยากาศที่ซึมซาบไปด้วยจิตตารมณ์แห่งเสรีภาพและความรัก ให้หนุ่มสาวพัฒนาบุคลิกภาพเคียงคู่กัน ไปด้วยการพัฒนา “สิ่งสร้างใหม่” โดยเชื่อมโยงทุกสิ่งเกี่ยวกับวัฒนธรรมของมนุษย์เข้ากับข่าวดีแห่งความรอด เพื่อว่าแสงสว่างแห่งความเชื่อจะได้ให้ความสว่างแก่ทุกสิ่ง ซึ่งเด็กจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับ โลก ชีวิตและตัวบุคคลผู้เป็นมนุษย์ (สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก, 2532, หน้า 7) ยิ่งไปกว่านั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนยังให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมดังระบุในมาตรา 81 ว่า รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ และมาตรา 289 ระบุว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น หรือวัฒนธรรมของท้องถิ่น

อนึ่ง ในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ บริบทต่าง ๆ (Contexts) ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และวัฒนธรรมของประเทศไทยและของทุกภูมิภาคทั่วโลก มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนแปลงไปดังนี้

ด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยจะปรับเปลี่ยนเป็นสังคมที่มีการผลิตทางอุตสาหกรรมมากขึ้น การค้าในภูมิภาคจะทวีความสำคัญมากขึ้น ทรัพยากรธรรมชาติที่เคยเป็นปัจจัยสำคัญทางการผลิต ได้ลดความสำคัญลง การอาศัยข้อได้เปรียบด้านแรงงานราคาถูกกำลังหมดไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งพัฒนาแรงงานทุกระดับ สินค้าส่งออกส่วนใหญ่ทั้งสินค้าอุตสาหกรรม และเกษตรกรรมจะเป็นสินค้าที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น จึงต้องใช้แรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต การค้าระหว่างประเทศมีการแข่งขันอย่างเข้มข้น มีการกีดกันทางการค้า ด้วยมาตรการทางด้านสุขอนามัย ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น การดำเนินกิจกรรมทาง เศรษฐกิจและธุรกิจของโลกกำลังเปลี่ยนแปลงจาก “ระบบเศรษฐกิจเดิม (Old Economy)” ไปสู่ “ระบบเศรษฐกิจใหม่ (New Economy)” หรือ “ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้” (Knowledge-Based Economy) เศรษฐกิจและธุรกิจไทยในทศวรรษหน้า จะเป็นเศรษฐกิจและธุรกิจที่มีการแข่งขัน ระหว่างประเทศที่ผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและส่งไปจำหน่ายในตลาดที่ให้กำไรสูงทั่วโลก ด้วยต้นทุนการผลิตที่ต่ำ สามารถแข่งขันได้โดยใช้ทรัพยากรจากที่ใดก็ได้ (ทั้งทุน เทคโนโลยี สิ่งอำนวยความสะดวก แรงงาน และวัตถุดิบ) ภาครัฐต้องสนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนามากขึ้น ทั้งงานวิจัยพื้นฐานและงานวิจัยเชิงประยุกต์เพื่อการพาณิชย์ เพราะโลกในยุคนี้และในอนาคตเป็น การนำเสนอนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ออกสู่ตลาด ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ในองค์กร หมั่นฝึกอบรมเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะเศรษฐกิจใหม่แข่งขันกัน ที่องค์ความรู้ ดังนั้นบุคลากรที่มีความรู้และมีศักยภาพสูงจึงมีความสำคัญต่อองค์กร ทศวรรษหน้า เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยพลังความคิดสร้างสรรค์ (Creative Economy) การเป็น ตลาดผูกขาดในหลายธุรกิจจะลดลง และจะพัฒนาไปสู่ระบบตลาดที่มีการแข่งขันมากขึ้น ผู้ผลิต ไม่สามารถตั้งราคาสินค้าให้มีกำไรมากดังเช่นในอดีต เพราะต้องคำนึง ถึงความเหมาะสมและ ใกล้เคียงกับคู่แข่งเศรษฐกิจไทยจะเผชิญกับความท้าทาย และความเขี้ยวกรากมากเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากปัจจัยภายนอกประเทศ ประเทศไทยมีโอกาสเป็นผู้นำในการพัฒนาการเกษตร ที่เข้าสู่คลื่นลูกที่สาม ทศวรรษที่กำลังจะมาถึงก็คือ ยุคอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์ชีวภาพ (Life Science Industry) อย่างแท้จริง (ฉัตรพัฒน์ วัลย์ทอง และชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2547, หน้า 33-35)

ด้านสังคมไทย ประเทศไทยยังคงเป็นสังคมเปิด (Open Society) เปลี่ยนแปลงไปตาม กระแสโลกอย่างเต็มที่ ส่วนต่าง ๆ ภายในสังคมมีความแตกต่างกันมาก ทั้งด้านความเป็นเมือง ความเป็นชนบท ประเทศไทยจะเป็นสังคมข้อมูลข่าวสารยุคใหม่ มีการเพิ่มขึ้นและการอพยพย้ายถิ่น มากขึ้นเพราะเครือข่ายการสื่อสารคมนาคมมีการเชื่อมโยงกันมากขึ้น แต่ชนบทยังคงเป็นภาค เกษตรกรรมที่มีผลผลิตต่อไร่น้อยเช่นเดิม ประชาชนคงจะต้องพยายามปรับตัวศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยี และทักษะใหม่ ๆ ตลอดเวลา เพราะสังคมยุคหน้าเป็นสังคมที่ต้องเรียนรู้ตลอดชีวิต และ ต้องรู้กว้าง

รู้รอบ และรู้สึก เนื่องจากผู้ประกอบการที่เป็นเจ้าของกิจการจะเน้นการจ้างบุคลากร อเนกประสงค์ คือบุคลากรที่มีศักยภาพปฏิบัติงานได้หลายอย่างในเวลาเดียวกัน (ฉัตรพัฒน์ วัลย์ทอง และชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2547, หน้า 12-17)

ด้านการเมือง การเมืองไทยยังถูกยึดกุมด้วยแกนอำนาจแกนเล็ก ๆ ของพรรคการเมืองที่มีบทบาทในการเลือกตั้งและในสภาผู้แทนราษฎร เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ สถาบันที่เคยมีพลังอำนาจทางการเมือง เช่น กองทัพ นักศึกษาและองค์กรประชาชนจะไร้พลัง ข้าราชการต้องยอมอยู่ภายใต้อำนาจของพรรคการเมืองมากขึ้น การเมืองไทยเป็นการเมืองที่ขาดวัฒนธรรมทางอำนาจและนักการเมืองไม่มีอุดมการณ์ ขาดพลังทางนโยบาย การเมืองในรูปแบบลักษณะของการสื่อสารจะเป็นลักษณะเด่นของสังคมไทยไปอีกนานและจะเป็นพลังเดียวที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัตรพัฒน์ วัลย์ทอง และชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2547, หน้า 45-50)

ด้านเทคโนโลยี ห้วงศตวรรษที่ 21 นี้ถือได้ว่าเป็นช่วงเวลาสู่อินเทอร์เน็ตที่สำคัญที่สุดของประเทศ หากยอมรับว่าความแข็งแกร่งทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือปัจจัยหนึ่งในสามที่มีผลต่อการอยู่ดีมีสุขของประชาชนชาวไทยโดยรวมแล้ว อาจกล่าวได้ว่า จุดหักเห (Turning Point) ของสังคมไทยจะเกิดขึ้น ในห้วงเวลาดังกล่าวนี้ โดยที่สถานภาพทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ จะเป็นพารามิเตอร์หลักที่กำหนดทิศทางว่า สังคมไทยในอนาคตจะเป็นสังคมของผู้รู้ (Learnt Society) เทคโนโลยีในห้วงเวลา พ.ศ. 2549-2553 ได้แก่ เครื่องแยกปรมาณูชนิดใช้แม่เหล็กเร่งอิเล็กตรอน (Synchrotron) หุ่นยนต์ การพัฒนาเครื่องรับรู้ทางชีวภาพ (Biosensors) ในการวิเคราะห์สารต่าง ๆ การออกแบบ โครงสร้างยาต่อต้านร่างกาย (Antibody) การผลิตเครื่องเคลือบ (Ceramic) โดยไม่เผา การผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ประเภทโลหะเบา สารตัวนำยิ่งยวดอุณหภูมิสูง หน่วยเก็บข้อมูลระบบแสงส่องนำ (Optical Data Storage) อิเล็กทรอนิกส์ในการควบคุมและผลิตสรรพสิ่งด้วยความแม่นยำระดับอะตอม (Nano Electronics) ภาวะการถ่ายโอนแบบไม่ประสานเวลา (Asynchronous Transfer Mode) เซลล์เชื้อเพลิง ยานยนต์ไฟฟ้า และเทคโนโลยีพลังงานนิวเคลียร์ เป็นต้น (ฉัตรพัฒน์ วัลย์ทอง และชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2547, หน้า 137-138) สังคมสารสนเทศจะเกิดขึ้นในแต่ละหน่วยของสังคม ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ และองค์กรต่าง ๆ ล้วนให้ความสำคัญกับการลงทุนในด้านระบบสื่อสารข้อมูลคอมพิวเตอร์ หน่วยงานราชการจะลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นเป็นเท่าตัว เพราะรัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพเคลื่อนไหว (Animation) ซึ่งเป็นงานสร้างสรรค์บนคอมพิวเตอร์หรือที่เรียกว่า เนื้อหาอัตโนมัติ (Digital Content) จะมีโอกาสเติบโตมาก และประเทศไทยมีแนวโน้มที่จะเป็นฐานการผลิต อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยคงต้องปรับระบบการสื่อสารของประเทศ รวมทั้งระบบการรับ-ส่งสัญญาณ โทรศัพท์ เครื่องรับโทรศัพท์ ให้เข้าสู่โลกของดิจิทัล ซึ่งเป็นสิ่งที่จะเกิดขึ้นในทศวรรษนี้

แน่นอน ในขณะที่บิลล์ เกตส์ ให้ทัศนะว่า 10 ปีข้างหน้าจะเป็น “ทศวรรษแห่งดิจิทัล” ส่วนชุดคำสั่ง (Software) จะมีบทบาทสำคัญเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อน ส่งผลให้มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ทั้งอุปกรณ์ ชีวิตประจำวัน การดำเนินธุรกิจ การเรียนรู้ รวมทั้ง การบริหาร และการปกครองของ รัฐบาล การให้บริการผ่านเครือข่าย (Web Service) ซึ่งมีมาตรฐาน และภาษาที่ยืดหยุ่น ได้เป็น มาตรฐานกลางจะเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล ที่จะมีผลในการกำหนด วิธีชีวิตประจำวันยุคใหม่ และเชื่อว่าไทยมีศักยภาพพอที่จะก้าวขึ้นเป็นผู้นำด้านการให้บริการผ่าน เครือข่าย (Web Service) ของโลกได้ (ทศวรรษแห่งดิจิทัล, 2548, หน้า 16)

ด้านวัฒนธรรม วัฒนธรรมโลกิยะ มาพร้อมกับการแพร่ขยายของโลกแห่งมาตา โลกบันเทิงและความจอมปลอม ธุรกิจมีดแพร่ขยายอย่างรวดเร็ว มนุษย์ในสังคมกำลังถูกทำให้ เป็นทาสของเหล่า เบียร์ บุหรี่ น้ำเมา มีชีวิตอยู่กับแหล่งบันเทิง ช่องโทรทัศน์ ยาเสพติดและการพนัน มนุษย์ถูกตีค่าด้วยเงินตรา มนุษย์กลายเป็นวัตถุ เป็นสินค้า การค้าเด็ก ค้าผู้หญิง ค้ายาเสพติดจึง กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการค้าของระบบทุนนิยม การแพร่ระบาดของลัทธิปัจเจกบุคคล ไม่สนใจคนอื่น ไม่สนใจสังคม สนใจเพียงความสุขส่วนตัว วัฒนธรรมใหม่นี้ได้ดึงเยาวชนไทยและ เยาวชนโลกออกจากโลกที่เป็นจริง ชวนาจะทุกข์ยาก คนมากมายจะตายด้วยโรคเอดส์ สิ่งแวดล้อม จะพินาศ (ยุค ศรีอาริยะ, 2539, หน้า 202-205) กระบวนการโลกาภิวัตน์ได้ต่อยอดกระแสบริโภคนิยม (Consumerism) มากขึ้น ปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร และ สื่อด้านการบันเทิง เช่น ภาพยนตร์ และเพลงต่าง ๆ ดังนั้น โลกอนาคตจึงเป็นการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมสองกระแสควบคู่กัน ไป คือ วัฒนธรรมที่มีความเป็นสากลมากขึ้นของมหานครและ นคร-ภูมิภาค (City-Regional) กับวัฒนธรรมที่มีลักษณะท้องถิ่น ภูมิภาคนิยม และอนุภูมิภาคนิยม (อิทธิพล วิไลทอง และชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2547, หน้า 52-55) ศาสนาใหม่ที่เลวร้าย คือ ระบบ ทุนนิยม และวัฒนธรรมแห่งการบริโภคนิยม ซึ่งผูกติดอยู่กับบริษัทข้ามชาติและอภิมหาอำนาจ ซึ่งมี อำนาจเหนือรัฐบาลไทยและประเทศเล็กประเทศน้อยแทบทั้งหมด

สรุปได้ว่าความเกี่ยวพันระหว่างแนวโน้มของโลกซึ่งจะเป็นสภาพแวดล้อมกำหนด ทิศทางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรมไทย ดังนี้คือ (1) เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ของการผลิต โดยมีการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารเป็นตัวกระตุ้น ความอยากได้ใคร่มีของคนในโลก เป็นเหตุให้เกิดระบบเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ (2) เกิดแนวโน้ม การลงทุนภายในภูมิภาค เพื่อสร้างสินค้าที่ภูมิภาคใช้ร่วมกัน (Regional Products) มากขึ้น (3) เกิด การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่มีลักษณะ โลกาภิวัตน์ (Global Technological Changes) มากขึ้น โดยเฉพาะการสื่อสารคมนาคม โดยปัจจัยซึ่งเคยเป็นข้อจำกัด เช่น สภาพภูมิศาสตร์ กาลเทศะ กำลัง หมดไปอย่างรวดเร็ว (4) เกิดนคร-ภูมิภาค (City-Regions) ขึ้น โดยนคร-ภูมิภาคเหล่านี้จะเป็นจุดที่มี

ความพร้อม ได้เปรียบทางด้านเศรษฐกิจมากที่สุด (5) เกิดการเชื่อมโยงระหว่างกระแสการเมืองกับกระแสเศรษฐกิจที่ต่างเน้นการสร้างประชาสังคมให้เป็นสังคมที่เสรีทั้งการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น (ฉัตรพัฒน์ วิไลทอง และชัยอนันต์ สมุทรวณิช, 2547, หน้า 56-57) และ (6) เกิดวัฒนธรรมขยะ วัฒนธรรมน้ำเน่า ซึ่งจะเป็นที่มาของความตายและหายนะของมนุษยชาติ (ยุค ศรีอาริยะ, 2539, หน้า 205)

การเปลี่ยนแปลงของบริบท (Contexts) ดังกล่าวข้างต้น เกิดขึ้นและมีอัตราเร่งมากขึ้นทุกขณะ จำเป็นที่ทุกองค์การต้องปรับตัว โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเป็นองค์การที่ให้บริการด้านการศึกษาอบรมและอยู่ในโลกของความเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องปรับตัวขนานใหญ่ และต้องปรับที่รากเหง้า ซึ่งรากเหง้าของโรงเรียนคาทอลิกคือ วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกนั่นเอง เพราะวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร ครูและนักเรียน และส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนเป็นอย่างมาก หากไม่ตระหนักที่จะปรับเปลี่ยนในเรื่องดังกล่าวและยังคงใช้วัฒนธรรมแบบเดิม ๆ ในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการแล้ว โรงเรียนคาทอลิกอาจเป็นองค์การที่ล้มลงและอาจเสื่อมสลายไปจากสังคมในที่สุด ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามีคามจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า โดยข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยนี้อาจเป็นนวัตกรรมด้านวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกที่ผู้บริหารการศึกษาของสังฆมณฑล และผู้บริหาร โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ อันอาจส่งผลให้โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า

คำถามการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า ควรเป็นอย่างไร

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดที่ใช้ในการศึกษาเพื่อนำเสนอวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า ผู้วิจัยไม่ได้เลือกรอบความคิดของนักทฤษฎีหรือนักวิจัยคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ เนื่องจากว่างานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบทฤษฎี และยังเห็นว่าการยึดกรอบความคิดใดความคิดหนึ่งเพียงกรอบเดียว คงไม่ครอบคลุมสาระสำคัญทั้งหมดของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า ซึ่งจะต้องเปลี่ยนแปลงปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีและวัฒนธรรมในระดับมหภาคที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยอัตราเร่งเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการหลายคนและนำมาหลอมรวมและพัฒนาขึ้นมาเป็นกรอบความคิดหลวม ๆ เพื่อให้ได้หัวข้อและประเด็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียน เพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนำคำสัมภาษณ์ทั้งหมดมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ เพื่อหาฉันทามติให้ได้วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้าตามหัวข้อและประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ปรัชญา (Philosophy) (Schein, 1992, p. 17; Kilmann, Saxton, & Serpa, 1985, p. 5; Hellriegel, Slowcum, & Woodman, 1989, p. 318; Harris, 1985; Vonder, 1992, pp. 32-33; Sergiovanni, 1988, pp. 104-105; Beare, Brian, Caldwell, & Ross, 1989, pp. 174, 180-199)
2. วิสัยทัศน์ (Vision) (Schein, 1988, pp. 13-21)
3. พันธกิจ (Mission) (Harris, 1985 cited in Vonder, 1992, pp. 32-33)
4. เป้าหมาย (Goals) และ วัตถุประสงค์ (Objectives) หรือความคาดหวัง (Schein, 1992, p. 17; Harris, 1985 cited in Vonder, 1992, pp. 32-33; Kilmann et al., 1985, p. 5; Owens & Steinhoff, 1989, pp. 12-15; Sergiovanni, 1988, pp. 107-109)
5. ยุทธศาสตร์ (Strategy) (Schein, 1992, p. 17)
6. โครงสร้างองค์การ (Organizational Structure) (Chaffee & Tierney, 1988, pp. 70-71; Beare et al., 1989, pp. 174, 180-199)
7. รูปแบบการบริหาร (Administrative Style) (Harris, 1985 cited in Vonder, 1992, pp. 32-33)
8. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) (Harris, 1985 cited in Vonder, 1992, pp. 32-33)
9. คุณลักษณะของบุคลากร (Qualification of Personnel) (Schein, 1985 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 181)
10. บุคคลที่ควรยึดเป็นแบบอย่าง (Hero and Heroine) บุคคลดีเด่นขององค์การ (Deal & Kennedy, 1982, pp. 13-15; Owens & Steinhoff, 1989, pp. 12-15; Steinhoff & Robert, 1989, pp. 12-15; Beare et al., 1989, pp. 174, 180-199)

11. สัญลักษณ์ (Symbols) หรือตราประจำหน่วยงาน (Ouchi, 1981, p. 41; Dandridge, Mitfoff & Joyce, 1980, pp. 77-82; Trice, & Beyer, 1993, pp. 77-127)
12. ความเชื่อ (Belief) (Dyer, 1985, pp. 200-230; Ouchi, 1981, p. 41; Trice & Beyer, 1993, pp. 3, 77-127; Owens & Steinhoff, 1989, pp. 12-15; Schultz, 1994, p. 27; Dandridge et al., 1980, pp. 77-82; Harris, 1985 cited in Vonder, 1992, pp. 32-33; Firestone & Wilson, 1985 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 219)
13. บรรทัดฐานทางศีลธรรม (Moral Standard) (Dyer, 1985, pp. 200-230; Rousseau, 1990, p. 160; Owens & Steinhoff, 1989, p. 10; Kilmann et al., 1985, p. 9; Trice & Beyer, 1993, p. 3; Dyer, 1982 cited in Owens & Steinhoff, 1989, pp. 12-15; Sergiovanni & Starratt, 1993, p. 93; Firestone & Wilson, 1985 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 219; Owens & Steinhoff, 1989, pp. 12-15)
14. ขรรณเนียมประเพณีปฏิบัติ (Tradition or Custom) (Owens & Steinhoff, 1989, pp. 12-15; Dyer, 1985 cited in Sergiovanni & Starratt, 1993, p. 93)
15. ระเบียบปฏิบัติ (Regulations) กฎ (Rules) กติกา (Agreements) (Harris, 1985 cited in Vonder, 1992, pp. 32-33; Hellriegel, Slowcum, & Woodman, 1989, p. 318; Dyer, 1985 cited in Sergiovanni & Starratt, 1993, p. 93)
16. พิธีกรรมหรืองานพิธี (Ceremony) (Ouchi, 1981, p. 41; Deal & Kennedy, 1982, pp. 13-15; Firestone & Wilson, 1985 cited in Hoy & Miskel, 1991, p. 219)
17. หลักสูตรของโรงเรียน (Curriculum) (Beare et al, 1989, pp. 174, 180-199)
18. การจัดการเรียนการสอน (Learning-Teaching Activities) (Beare et al., 1989, pp. 174, 180-199)
19. ธรรมชาติมนุษย์ (Human Nature) (Schein, 1992, pp. 123-143; Schein, 1999 cited in Hoy & Miskel, 2001, pp. 176-181)
20. มนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Schein, 1992, pp. 17, 123-143; Hoy & Miskel, 1991, pp. 176-181; Sergiovanni & Starratt, 1993, p. 93)
21. ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสิ่งแวดล้อม (Relationship to Environment) (Schein, 1999 cited in Hoy & Miskel, 1991, pp. 176-181)
22. ความเป็นจริงของโรงเรียน (Reality of Catholic School) (Schein, 1992, pp. 94-122; Hoy & Miskel, 1991, pp. 176-181)

23. เทคโนโลยี (Technology) (Schultz, 1994, p. 27; Harris, 1985 cited in Vonder, 1992, pp. 32-33)

ความสำคัญของการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยอาจเป็นประโยชน์ทางวิชาการดังนี้

1. พัฒนาการความรู้ใหม่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลที่ต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีและความต้องการของสังคมไทย
2. โรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลอาจใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับแนวคิดและความต้องการทางการศึกษาของสังคมในอนาคต
3. สังฆมณฑลและพระศาสนจักรอาจใช้เป็นข้อมูลในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. กระทรวงศึกษาธิการอาจใช้เป็นข้อมูลในการให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาของสังฆมณฑลและโรงเรียนคาทอลิก

ขอบเขตของการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้านี้ เป็นการศึกษาเพื่อนำเสนอวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลทั้ง 10 แห่งในประเทศไทย ได้แก่ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง สังฆมณฑลจันทบุรี สังฆมณฑลตราขุบุรี สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี สังฆมณฑลเชียงใหม่ สังฆมณฑลนครสวรรค์ สังฆมณฑลอุบลราชธานี สังฆมณฑลอุดรธานี และสังฆมณฑลนครราชสีมา
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลในทศวรรษหน้า คือ ระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2559
3. การศึกษาวิจัยนี้ประยุกต์ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต (The Ethnographic Future Research: EFR) เป็นการศึกษาวิจัยที่ผสมผสานระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology Approach) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology Approach) เข้าด้วยกัน กล่าวคือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งถือว่าเป็นการใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ในขณะที่การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ซึ่งเป็นระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

4. กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และเพื่อให้เกิดความหลากหลาย ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยกำหนดคุณสมบัติดังต่อไปนี้คือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาคาทอลิก มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ประสบการณ์สูง รับผิดชอบการศึกษาคาทอลิกระดับนโยบาย การบริหารจัดการมาเป็นเวลานาน เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านสังคม วัฒนธรรม การพัฒนาคน เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในด้านการศึกษาระดับสูง การศึกษามหาภาคหรือการศึกษาเพื่อพัฒนาประเทศ และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะประสบการณ์สูงในการบริหารสถานศึกษาคาทอลิก รวมทั้งสิ้นจำนวน 63 คน (รายชื่อปรากฏใน ภาคผนวก ค หน้า 286-289)

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก หรือความคาดหวังของบุคคล ทั้งภายในและภายนอกองค์การที่มีต่อปรัชญา (Philosophy) อุดมการณ์ (Ideology) ศติฐาน (Assumption) ค่านิยม (Value) บรรทัดฐาน (Norms) ในการดำเนินงานขององค์การ
2. วัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิก (Organizational Culture of Catholic School) หมายถึง ความเชื่อ ความรู้สึก ความคาดหวังของบุคคลที่มีต่อแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนคาทอลิกในอนาคตซึ่งในงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาความเชื่อ ความรู้สึก ความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่พิจารณาได้ว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิโดยพิจารณาความเป็นไปได้ของวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล ในช่วง ปี พ.ศ. 2550-2559 ในประเด็นดังต่อไปนี้
 - 2.1 ปรัชญาการศึกษา (Philosophy) หมายถึง ความคิด ความเชื่อ หรือความหมายเกี่ยวกับการศึกษาที่โรงเรียนหรือบุคคลที่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิกยึดเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักเรียน
 - 2.2 วิสัยทัศน์ (Vision) ของโรงเรียน หมายถึง ภาพในอนาคตที่โรงเรียนต้องการจะให้เป็น (โดยมิได้กำหนดวิธีการไว้) เป็นข้อความซึ่งกำหนดทิศทางของพันธกิจ/ ภารกิจ เป็นสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่ง (หรือหลาย ๆ อย่าง) ที่โรงเรียนมุ่งหมาย มุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็นจะมีในอนาคต
 - 2.3 พันธกิจ (Mission) ของโรงเรียน หมายถึง ขอบเขตของงานหรือบทบาทหน้าที่ที่โรงเรียนต้องทำในลักษณะอาณัติ (Mandate) เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ หรือเป็นพันธกิจตามยุทธศาสตร์ เป็นส่วนที่แสดงถึงขอบข่ายของกิจกรรมว่า โรงเรียนจะต้องทำอะไรบ้าง

2.4 เป้าหมาย (Goal) ของโรงเรียน หมายถึง นักเรียนที่เมื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนคาทอลิกแล้วต้องมีคุณลักษณะดังที่กำหนดไว้ เป็นผลลัพธ์ (Output) ที่โรงเรียนต้องการบรรลุถึง โดยจะต้องสอดคล้องกับพันธกิจที่กำหนดไว้

2.5 ยุทธศาสตร์ (Strategy) ของโรงเรียน หมายถึง แนวทางหรือวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่โรงเรียนเลือกมาดำเนินการเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ พันธกิจ วิสัยทัศน์และปรัชญาที่กำหนดไว้

2.6 โครงสร้างการบริหาร (Organizational Structure) ของโรงเรียน หมายถึง การจัดระบบให้เป็นระเบียบ จัดลำดับ ตำแหน่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการภายในโรงเรียน เพื่อความชัดเจนและคล่องตัวในการติดต่อสื่อสาร บริหารงาน การจัดการ ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแสดงโครงสร้างของโรงเรียนด้วยผังการบริหารของโรงเรียน (Organization Chart)

2.7 รูปแบบการบริหารจัดการ (Administrative Style) หมายถึง รูปแบบการดำเนินงานของโรงเรียนทั้งในด้านการวางแผน (Planning) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation)

2.8 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนทั้งในด้านการวางแผน (Planning) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ (Implementation) และการประเมินผล (Evaluation) เพื่อนำโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมาย

2.9 คุณลักษณะของบุคลากร (Qualification of Personnel) ในโรงเรียน หมายถึง ครูที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งในด้านบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม การครองตน ครองคนและครองงาน

2.10 บุคคลที่ควรยึดเป็นแบบอย่าง (Hero and Heroine) ของโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่มีความโดดเด่นทั้งในด้านการครองตน ครองคน และครองงาน มีคุณธรรมสากล ที่คนในโรงเรียนควรยึดเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต

2.11 สัญลักษณ์ (Symbol) ของโรงเรียน หมายถึง เครื่องหมายที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ความเป็นโรงเรียนคาทอลิก

2.12 ความเชื่อ (Belief) ของโรงเรียน หมายถึง การตระหนักของบุคลากรในโรงเรียนคาทอลิกถึงความมีอยู่และการให้ความหมายต่อสิ่งนั้น ทั้งสิ่งที่อยู่เหนือธรรมชาติ เช่น พระเจ้า สิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากลโลก จิตวิญญาณหรือสิ่งในระดับธรรมชาติ เช่น มนุษย์และสิ่งสร้างอื่น ๆ เป็นต้น

2.13 บรรทัดฐานทางศีลธรรม (Moral Standard) ของโรงเรียน หมายถึง หลักการที่ผู้บริหาร ครู นักเรียนของโรงเรียนคาทอลิกยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างแน่วแน่จริงจังตลอดเวลา

2.14 ขนบธรรมเนียมประเพณี (Tradition or Custom) ของโรงเรียน หมายถึง แนวทางอันดีงามที่โรงเรียนคาทอลิกยึดถือและปฏิบัติร่วมกันมาเป็นเวลานาน

2.15 ระเบียบปฏิบัติ (Regulation) ของโรงเรียน หมายถึง แบบแผนที่วางไว้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครู นักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกดำเนินตามซึ่งเป็นกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นกิจวัตรประจำวัน ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งแสดงถึงค่านิยมของคนในโรงเรียนคาทอลิกด้วย

2.16 พิธีกรรมหรืองานพิธี (Ceremony) ของโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมทางการซึ่งเกี่ยวเนื่องทางสังคมและศาสนาที่โรงเรียนคาทอลิกยึดถือและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2.17 หลักสูตร (Curriculum) ของโรงเรียน หมายถึง การจัดประมวลกิจกรรมและประสบการณ์ทั้งหลายทั้งในและนอกห้องเรียนเพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุกมิติ

2.18 การจัดการเรียนการสอน (Learning-Teaching Activity) หมายถึง การจัดประสบการณ์ สถานการณ์หรือกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์ เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นและเร็วขึ้น ให้ผู้เรียนได้เจริญงอกงามทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ให้สามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยผู้สอนจะเป็นผู้ที่จัดวิธีการให้การศึกษาแก่ผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับสภาพของผู้เรียนและสามารถนำพาผู้เรียน ไปสู่จุดมุ่งหมายได้

2.19 ธรรมชาติของมนุษย์ (Human Nature) หมายถึง การให้คุณค่าต่อมนุษย์ (Human Being) ในฐานะที่เป็นสิ่งสร้างที่ประเสริฐสุดของพระเจ้า

2.20 มนุษย์สัมพันธ์ (Human Relations) หมายถึง การให้คุณค่าต่อมนุษย์ในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม (Social Animal) ซึ่งจำเป็นต้องอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม หรือสภาพความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างมีความพึงพอใจในทุกด้าน

2.21 ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับสิ่งแวดล้อม (Relationship to the Environment) หมายถึง ลักษณะการสร้างความสัมพันธ์ของโรงเรียนกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ และกับครอบครัว ชุมชน และสังคมที่โรงเรียนคาทอลิกตั้งอยู่

2.22 ความเป็นจริงของโรงเรียน (Reality of Catholic School) หมายถึง การให้ความหมายแก่ตัวตนที่แท้จริงของโรงเรียนคาทอลิก

2.23 เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง แนวทางการนำนวัตกรรมสมัยใหม่ ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มาใช้ในโรงเรียนคาทอลิกทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียน การสอน

3. ทศวรรษหน้า หมายถึง ช่วงระยะเวลาที่คาดว่าวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนคาทอลิก ต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเจริญพัฒนาและความคงอยู่ในสังคมไทย ซึ่งผู้วิจัยกำหนดการ คาดการณ์ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2550 ถึงปีพุทธศักราช 2559

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University