

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล
ในทศวรรษหน้า มีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน
4. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย
5. ภาพบริบทของสังคมไทยในอนาคต
6. ภาพสังคมไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต
7. เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต (The Ethnographic Future Research: EFR)
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโรงเรียนคาทอลิกใน
ประเทศไทย ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก กระบวนทัศน์การศึกษาคาทอลิก ลักษณะของโรงเรียน
คาทอลิก กฎหมายพระศาสนจักรเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิกและนโยบายการศึกษาคาทอลิก
ในประเทศไทย โดยมีรายละเอียดดังนี้

ประวัติความเป็นมาของการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

วูด (Wood, 1933, p. 97) ให้รายละเอียดว่า การเผยแพร่คริสต์ศาสนาจากการเดินข้าม
มหาสมุทรของชาวยุโรปเริ่มเข้ามาถึงดินแดนสยามตรงกับช่วงสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี
โดยชาวตะวันตกชาติแรกที่เข้ามาสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ คือ โปรตุเกส สอดคล้องกับ
วิทยาลัยแสงธรรม (2533, หน้า 9-11) ที่ว่า อัลฟองโซ เดอ อัลบูเคร์ก (Alfonso De Albuquerque)
ชาวโปรตุเกส ยึดมะละกาได้ในปี ค.ศ. 1511 ที่นี้จึงกลายเป็นศูนย์กลางแห่งหนึ่งของการประกาศ
พระคริสต์ธรรมในตะวันออกไกล (นักบุญฟรังซิสเซเวียร์ก็ผ่านมาที่นี้ในปี ค.ศ. 1545 และ
ค.ศ. 1547) อัลบูเคร์ก ส่งทูตเข้ามายังกรุงศรีอยุธยาในสมัยสมเด็จพระรามาธิบดีที่ 2 (ค.ศ. 1491-
1529) และได้รับการต้อนรับเป็นอย่างดี ถือเป็นการเปิดความสัมพันธ์กับชาติตะวันตกอย่างเป็นทางการ
ครั้งแรกของกรุงศรีอยุธยา

ชาวตะวันตกเห็นว่า กรุงศรีอยุธยาเป็นราชอาณาจักรที่มั่งคั่งและเป็นศูนย์กลางการค้านานาชาติที่สำคัญในภูมิภาคนี้ จากหนังสือ “ราชอาณาจักรและประชาชนชาวสยาม” (The Kingdom and People of Siam) บอว์ริง (Bowring, 1977, pp. 104-106) ได้ระบุถึงบันทึกของชาวสเปนในสมัยนั้น ที่ได้กล่าวถึงกรุงศรีอยุธยาไว้ว่า เป็นราชอาณาจักรที่มั่งคั่งและทำการติดต่อค้าขายกับชนชาติต่าง ๆ มากมาย เมื่ออำนาจของโปรตุเกสเสื่อมลงในครึ่งหลังของศตวรรษที่ 17 ในขณะที่สอตันคาบกับ อังกฤษขยายอำนาจ ฝรั่งเศสก็ขยายอำนาจในสยามกับเวียดนาม และสร้างฐานอำนาจในเวียดนาม เพื่อจะล่าอาณานิคม แต่เรื่องที่น่าสนใจนั้นคือ ฝรั่งเศสเริ่มขยายอำนาจด้วยกิจกรรมของมิชชันนารี ชาวฝรั่งเศส โดยเฉพาะคณะมิชชันนารีมิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส (Missionnaires Etrangeres De Paris: M.E.P.) ซึ่งดำเนินตามนโยบายของสมณกระทรวงเผยแผ่ความเชื่อ (Propaganda Fide)

สมณกระทรวงเผยแผ่ความเชื่อได้แสวงหาบุคคลจากฝรั่งเศสโดยได้รับความช่วยเหลือจากบาทหลวงอเล็กซานเดอร์ เดอ โรดส์ (Alexander De Rhodes) และได้จัดส่งพระสังฆราชชุดแรก 3 องค์ เพื่อจะได้ทำงานในฐานะผู้แทนพระสันตะปาปาในภูมิภาคตะวันออกไกล เช่น จีน ไคชินจิน และตักเกีย แต่ประเทศเหล่านี้กำลังมีการเบียดเบียนศาสนาอย่างรุนแรงจึงไม่สามารถเดินทางเข้าไปได้ พระสังฆราชเหล่านี้จึงต้องหยุดรออยู่ที่กรุงศรีอยุธยาเพื่อคอยให้เหตุการณ์ต่าง ๆ ดีขึ้น หลังจากที่พระสังฆราชและมิชชันนารีได้เห็นสถานการณ์ทั่วไปของประเทศไทยแล้ว จึงได้ตัดสินใจตั้งศูนย์การเผยแผ่ศาสนาของคณะที่กรุงศรีอยุธยาแม้ว่าจะมีปัญหาเกี่ยวกับมิชชันนารีของระบบปาโดรอาโด (Padroado) ก็ตาม

พระสังฆราช ปีแอร์ ลังแบร์ต เดอ ลา มอตต์ (Pierre Lambert De La Motte) ได้รับการแต่งตั้งเป็นพระสังฆราชแห่งเบริช (Berythe) เป็นผู้แทนพระสันตะปาปาสำหรับแคว้น ไคชินจิน และอีก 5 แคว้นในประเทศจีน เช่น เจอเจียง (Zhejiang) ฟู่เจี้ยน (Fujian) กวางตุ้ง (Guangdong) เจียงซี (Jiangxi) และไฮน่าน (Hainan) ได้เดินทางออกจากกรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2203 พร้อมคณะมิชชันนารีชุดแรกของคณะพระสงฆ์มิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส ได้แก่ บาทหลวงยัง เดอ บูจส์ (Jean De Bourges) และบาทหลวงเดย์ดีเออร์ (Deydier) และมาถึงกรุงศรีอยุธยา เมืองหลวงของอาณาจักรสยามในขณะนั้นเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน พ.ศ. 2205 ซึ่งตรงกับสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (วิทยาลัยแสงธรรม, 2533, หน้า 21)

ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 31 เล่ม 18 (2468, หน้า 156) ระบุว่า “...พระเจ้าแผ่นดินสยามจึงได้มีพระราชโองการโปรดเกล้าให้ส่งคนไทยไปเล่าเรียนที่บ้านบาทหลวง 10 คน และพระราชทานพระราชานุญาตให้คณะบาทหลวงเทศนาสั่งสอนได้ตามพอใจและจะไปไหนมาไหนได้ทุกแห่ง เว้นแต่ในพระราชวังเท่านั้น...” พระสังฆราชแห่งเบริช (Berythe) ได้เขียนจดหมายขอพระราชทานที่ดินสำหรับปลูกสร้างโรงเรียนและวัด (29 พฤษภาคม พ.ศ. 2208) ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 31

เล่ม 18 (2468, หน้า 157) ระบุว่า “...ข้าพเจ้ายังเห็นว่าการที่ทรงพระกรุณาโปรดให้ส่งนักเรียนมาศึกษาหาความรู้และเล่าเรียนวิชาของประเทศยุโรป 10 คนนั้น ข้าพเจ้าต้องระลึกถึงพระมหากษัตริย์คุณอีกชั้นหนึ่ง จึงกระทำให้ข้าพเจ้านึกถึงการที่จะตั้งโรงเรียนขึ้นหลังหนึ่งสำหรับสอนวิชาต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิชาที่จำเป็นสำหรับประเทศอันใหญ่ เพื่อจะได้เป็นที่นิยมของประเทศอื่น ๆ ในโลกนี้...” ในครั้งนั้น สมเด็จพระนารายณ์มหาราช ได้พระราชทานที่ดินที่บ้านปลาเห็ด (Banplahet) สำหรับเป็นที่พักอาศัยสร้างโบสถ์ บ้านพักและโรงเรียน ประชุมพงศาวดาร ภาคที่ 31 เล่ม 18 (2468, หน้า 161-162) ระบุว่า “...ในประเทศนี้บรรดาชาวต่างประเทศต่าง ๆ ได้อาศัยอยู่ด้วยกันเป็นหมู่ ๆ เรียกกันว่า “ค่าย” เพราะฉะนั้นที่อยู่ของคณะบาทหลวงฝรั่งเศสจึงได้ให้ชื่อว่า “ค่ายนักบุญโยเซฟ” โดยนักบุญองค์นี้ได้ช่วยเหลือแก่คณะบาทหลวงฝรั่งเศสเป็นอันมาก...” สอดคล้องกับวิทยาลัยแสงธรรม (2533, หน้า 32) ที่ระบุว่า พระสังฆราช ปีแอร์ ลังแบร์ต เดอ ลา มอตต์ (Pierre Lambert De La Motte) จึงสร้างอาคาร 2 ชั้นขึ้นหลังหนึ่ง ชั้นบนใช้เป็นวัดน้อย ชั้นล่างใช้เป็นห้องเรียน สถานที่นี้ได้ชื่อเรียกว่า “ค่ายนักบุญโยเซฟ” และสอดคล้องกับสำนัก เมืองวงษ์ (2518) ที่กล่าวว่าระบบโรงเรียนในประเทศไทย เพิ่งเริ่มต้นในสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช เมื่อคณะบาทหลวงฝรั่งเศสเข้ามาเผยแผ่ศาสนา โดยบาทหลวงได้จัดตั้งโรงเรียนของคริสตชนขึ้นเพื่อสอนศาสนาและรวบรวมนักเรียนไปตั้งสอนวิชาความรู้ให้ด้วย แต่ไม่ปรากฏว่าทางราชการได้จัดตั้งโรงเรียนขึ้นแต่อย่างใด...

ส. พลายน้อย (2532) ระบุว่า พระสังฆราชแห่งเบริธ (Berythe) หรือพระสังฆราช ปีแอร์ ลังแบร์ต เดอ ลา มอตต์ (Pierre Lambert De La Motte) ได้สร้างโรงเรียนสามแฉกขึ้น เข้าใจว่าตั้งอยู่ที่เกาะมหาพราหมณ์ ตำบลบ้านใหม่ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งต่อมามีนักเรียนต่างชาติเข้ามาเรียนภาษามากกว่า 700 คน

กรมศิลปากร (2526) ระบุว่า พระสังฆราชแห่งเบริธ (Berythe) ได้สรุปเรื่องทั้งหมดในจดหมายที่เขียนในปี พ.ศ. 2509 ว่า “ณ กรุงสยามเรามีเด็กไทยสองสามคนซึ่งพระเจ้าแผ่นดินให้สอนหนังสือให้เรา มีโรงเรียนเล็ก ๆ หลายโรงเรียนสำหรับชาวคริสตชนของเรา”

สรุปแล้วการจัดการศึกษาคาทอลิกในสมัยกรุงศรีอยุธยาเริ่มต้นในปี พ.ศ. 2208

เมื่อพระสังฆราช ปีแอร์ ลังแบร์ต เดอ ลา มอตต์ (Pierre Lambert De La Motte) สร้างโรงเรียนคาทอลิกแห่งแรกขึ้นในประเทศไทยมีชื่อว่าวิทยาลัยทั่วไป (General College) หรือ โรงเรียนสามแฉก เพื่อให้การศึกษาอบรมเยาวชนให้เป็นบาทหลวงเพื่องานเผยแผ่ศาสนา อย่างไรก็ตาม โรงเรียนดังกล่าวก็รับเด็กอื่น ๆ ด้วย ตั้งแต่อายุสิบขวบเศษขึ้นไปเพื่อเรียนวิชาที่เหมือนกับในประเทศฝรั่งเศสทั้งวิชาการทางโลกและทางศาสนา รวมทั้งวิทยาศาสตร์ ปรัชญาและเทววิทยา หลังจากนั้นบรรดามิชชันนารีที่ได้ออกไปประกาศศาสนาในจังหวัดต่าง ๆ ก็ได้ก่อตั้งโรงเรียนขึ้นอีกหลายแห่งไม่ว่าจะเป็นที่จังหวัดภูเก็ต ในปี พ.ศ. 2214 จังหวัดลพบุรี ในปี พ.ศ. 2216 ที่บางกอก ในปี พ.ศ. 2217

ที่พิษณุโลก ในปี พ.ศ. 2218 และที่จันทบุรีในปี พ.ศ. 2250 โรงเรียนที่ก่อตั้งโดยมิชชันนารีเหล่านี้ เป็นโรงเรียนที่ตั้งขึ้น โดยเอกเทศ อยู่นอกวัดและนอกวัง และให้บริการด้านการศึกษาแก่บุคคลทั่วไปจึงถือได้ว่าเป็นโรงเรียนตามความหมายทั่วไปและเป็นโรงเรียนเอกชนคาทอลิก

แม้โรงเรียนได้ถูกเผาทำลายในการเสียกรุงศรีอยุธยาครั้งที่สองก็ตาม แต่โรงเรียนของคณะบาทหลวงในสมัยกรุงธนบุรี ได้รับการบูรณะขึ้นใหม่จากของเดิมที่เคยมีอยู่ในสมัยกรุงศรีอยุธยา เพราะในตอนท้ายของจดหมาย มงสิเออร์คอร์เรียนถึงมงสิเออร์มาซอน ลงวันที่ 8 มิถุนายน พ.ศ. 2312 ระบุว่า “ข้าพเจ้าได้ไปที่โรงเรียนสามเณรแล้ว จึงได้เห็นด้วยตาของตัวเองว่า ผนังวัดยังคงอยู่ และเมื่อมีคน ได้บอกกับข้าพเจ้าว่ายังสามารถซ่อมแซมได้ ไม่ต้องเสียเงินเท่าไรเลย” และในจดหมายของมงสิเออร์เลอบองถึงผู้อำนวยการคณะต่างประเทศ ลงวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2318 ได้พูดถึงการจัดตั้งโรงเรียนไว้ตอนหนึ่งว่า “เราได้ตั้งต้นจัดโรงเรียนเล็ก ๆ ขึ้นแล้ว มีนักเรียน 5 หรือ 6 คน และเรากำลังเรียกคณะบาทหลวงของเราที่ยังอยู่เมืองปอนดิเชรีให้กลับมาแล้ว” แสดงว่าในสมัยกรุงธนบุรีโรงเรียนของคณะบาทหลวงก็ยังคงอยู่ แต่ต่อมาโรงเรียนสามเณรก็เกือบหมดสิ้นไป เมื่อตอนหลังคณะสงฆ์มิชชันนารีไม่เป็นที่พอพระทัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชจึงได้ทรงขับไล่พระสังฆราชและบาทหลวงออกนอกประเทศ

โตนีย์ (2528) กล่าวว่า พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก กษัตริย์พระองค์แรกของราชวงศ์จักรี พ.ศ. 2325 ได้ทรงสถาปนากรุงรัตนโกสินทร์เป็นราชธานีใหม่ ได้ทรงมีพระราชโองการให้พระสังฆราช และบาทหลวงที่ถูกเนรเทศออกไปจากสยามประเทศในสมัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชกลับมาในปี พ.ศ. 2326 เพราะทรงประสงค์ที่จะรื้อฟื้นสัมพันธไมตรีกับชาวต่างประเทศอีกครั้ง บาทหลวงกุเด ได้พิมพ์หนังสือภาษาไทยตัวอักษรโรมันเพื่อให้นักศึกษาแก่ชาวบ้าน มุ่งให้อ่านภาษาไทยเพื่อเรียนรู้เรื่องศีลธรรมและศาสนาเป็นสำคัญ จนถึงยุคที่มีการเรียนหนังสือภาษาไทยด้วยตัวอักษรไทยตามหลักสูตรของรัฐบาลไทย ซึ่งบาทหลวง กอลอมเบต์ (Colombet) จะเป็นผู้ริเริ่มขึ้นในภายหลัง

คอสเตต์ (Costet, 1996, p. 195) ให้รายละเอียดไว้ว่าสมัยของพระสังฆราชกูร์เอวซี (พ.ศ. 2377-2384) ท่านได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมากถึงกับประกาศเป็นนโยบายให้จัดตั้งโรงเรียนประถมศึกษาเป็นพันธกิจที่สำคัญ และเร่งด่วนที่บรรดามิชชันนารีจะต้องใส่ใจในการให้การศึกษากับคนไทยพร้อมกับการประกาศพระคริสตธรรม ซึ่งเป็นหนทางหนึ่งที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเผยแผ่ศาสนา ฉะนั้นการก่อตั้งโรงเรียนคาทอลิกจึงถือเป็นงานหลักที่สำคัญซึ่งบรรดบาทหลวงและมิชชันนารีต้องพยายามทำให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในทุกแห่งที่เป็นไปได้

พระสังฆราชปัลเลอกัวซ์ (พ.ศ. 2384-2405) ได้บุกเบิกการจัดการศึกษาของมิชชันนารีฝรั่งเศสขึ้นอีกครั้งหนึ่งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 เพราะพระองค์

ทรงอนุญาตให้มิชชันนารีสามารถเผยแผ่ศาสนาได้อย่างเสรีมากขึ้น สามารถจัดตั้งโรงเรียนได้อย่างเสรี พระสังฆราชปัลเลอกัวซ์จึงได้ทุ่มเทและสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ทำให้การศึกษาคาทอลิกกลับฟื้นฟูก้าวขึ้นอย่างมาก ในสมัยของพระสังฆราช หลุยส์ เวย์ (พ.ศ. 2418-2452) ท่านได้บริหารกิจการศาสนาคาทอลิกในทิศทางสนับสนุนการปฏิรูปการปกครองและบริหารประเทศ โดยเน้นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่ดีมีคุณภาพ เพื่ออบรมสั่งสอนเยาวชนให้เป็นคนดีมีคุณธรรม ด้วยการจัดตั้งสถาบันการศึกษาหลายแห่ง

ปัลเลอกัวซ์ (2524) ได้บันทึกเกี่ยวกับโรงเรียนในสมัยของท่านว่า “โรงเรียนของเราเป็นห้องโถงเล็ก ๆ ตั้งอยู่บนเสากลมหลายต้น เปิดโล่งรับลมทุกทิศทาง ในตอนเช้าและตอนเย็นจะมีการนัดหมายเด็ก ๆ ให้มาชุมนุมกันที่นี้ด้วยเสียงกลอง เราสอนเด็กเหล่านี้ให้อ่าน เขียน ขับร้อง สอนเลขคณิตขั้นพื้นฐาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งสอนหลักธรรมทางศาสนาคริสต์ให้แก่พวกเขา ช่างน่าพอใจที่ได้ยินได้ฟังกลุ่มเด็ก ๆ ร้องเพลงสวดภาวนาประสานกันอย่างพร้อมเพรียงและด้วยความกระตือรือร้น ดูช่างแตกต่างกันเสียจริงระหว่างโรงเรียนของเรากับโรงเรียนของพระสงฆ์ในศาสนาพุทธ ในจำนวนเด็กต่างศาสนาร้อยคนซึ่งได้ใช้เวลาศึกษาเล่าเรียนประมาณสิบสองปี ในวันพุธ มีเด็กเพียงไม่ถึงสิบคนที่อ่านออกเขียนได้ ส่วนใหญ่แล้วยังคง อะ ออ ออ อยู่นั่นเอง เด็กชาวคริสต์ทุกคนทั้งชายหญิงเข้าศึกษาในโรงเรียนตั้งแต่เยาว์วัยไปจนกระทั่งได้เข้าพิธีรับศีลล้างบาป และได้รับศีลมหาสนิทเป็นครั้งแรก น่าเสียดายที่แม้ปัจจุบันนี้ เรายังไม่สามารถตั้ง โรงเรียนที่อื่นได้อีก นอกจากในเขตเมืองหลวงและที่เมืองจันทบูรณเท่านั้น การขาดแคลนทรัพยากรต่าง ๆ นี้เอง ส่วนที่อื่น ๆ ยังคงความเป็นส่วนตัวต่อไป” ในสมัยพระสังฆราชปัลเลอกัวซ์ โรงเรียนคริสตชนรุ่งเรืองมากมีเด็กต่างศาสนาเข้ามาเรียนถึงร้อยคน

สรุปได้ว่าในยุครัตนโกสินทร์ตอนต้น สามเณรลัย และ โรงเรียนเป็นสถานที่แห่งเดียวกัน ผู้ที่ต้องการจะรับการศึกษาอบรมเป็นพระสงฆ์ (บาทหลวง) ก็ถือว่าสถานศึกษาแห่งนี้是三เณรลัย แต่สำหรับผู้ที่มารับการศึกษอบรมโดยไม่ต้องเป็นพระสงฆ์ ก็ถือว่าสถานศึกษาแห่งนี้是โรงเรียน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สถานศึกษาแห่งนี้รับนักเรียนทั้งสองประเภทเข้ามาเรียนร่วมกันเหมือนในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานี

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้นำประสบการณ์จากการเสด็จประพาสยุโรปมาพัฒนาประเทศไทย พระองค์ทรงเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ วุฒิชัย มูลศิลป์ (2529, หน้า 30-31) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เดินตามแบบตะวันตกอย่างเต็มที่ มีระบบแบบแผน มีการใช้หลักสูตรที่แน่นอน มีโรงเรียนเป็นสถานที่ในการจัดการศึกษา ถือได้ว่าเป็นยุคของการปฏิรูป (Age of Reform) หรือยุคของการทำประเทศให้ทันสมัย (Age of Modernization) ซึ่งสาเหตุของการต้อง

ปฏิรูปการศึกษามีอยู่ 2 ประการใหญ่ ๆ คือ สาเหตุจากภายนอก ได้แก่ ภัยคุกคามจากประเทศ จักรวรรดินิยมตะวันตก และการแพร่กระจายของวัฒนธรรมการศึกษาในระบบโรงเรียนของ ประเทศตะวันตก และสาเหตุจากภายใน คือ ความต้องการบุคคลผู้มีความรู้เข้าสู่ระบบราชการ เสรี พงศ์พิศ (2527) กล่าวว่าในช่วงเวลาดังกล่าว ศาสนาคริสต์ได้มีบทบาทต่อสังคมไทย เป็นต้น ในด้าน การศึกษา ซึ่ง โรงเรียนที่บาทหลวงได้ก่อตั้งขึ้นตั้งแต่สมัยสมเด็จพระนารายณ์หรือสมัยพระบาท สมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 นั้น ไม่ได้เป็น โรงเรียนในความหมายปัจจุบัน แต่เป็น โรงเรียนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับโรงเรียนในวัดไทยที่มีพระภิกษุเป็นผู้สอนจะแตกต่างกันก็ในเรื่อง ของเนื้อหาวิชาและครูผู้สอนเท่านั้น เพราะของฝรั่งนั้นมีเนื้อหาวิชาที่ก้าวหน้ากว่า

ดังนั้น เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อให้ ราษฎรไทยมีการศึกษาตามมาตรฐานตะวันตก พระองค์ทรงสนับสนุนให้บาทหลวงคาทอลิกเปิด โรงเรียนสำหรับเด็กชาย คือ โรงเรียนอัสสัมชัญ ในปี พ.ศ. 2428 ต่อมาในปี พ.ศ. 2444 ได้มีการเปิด โรงเรียนสำหรับเด็กหญิงขึ้น คือ โรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ โดยคณะภคินีเซนต์ปอล เดอ ชาร์ตร์ (Soeurs De Saint Paul De Chartres) ซึ่งเดินทางเข้ามาในประเทศไทยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2441

พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนินเยือน โรงเรียนอัสสัมชัญ และโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ เพื่อทรงทราบถึง เรื่องกิจการความก้าวหน้าของสถานศึกษาคาทอลิก ใน ปี พ.ศ. 2469

สมัยพระสังฆราชเปร์รอส (พ.ศ. 2452-2490) ได้พัฒนามิสซังกรุงเทพฯ ให้เจริญขึ้น ขยายออกเป็นมิสซังราชบุรี ในปี พ.ศ. 2473 และมิสซังจันทบุรี พ.ศ. 2487 นอกจากนี้ยังได้ส่ง มิชชันนารีกับพระสงฆ์ไปแพร่ธรรมในภาคเหนือ ที่จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง ฯลฯ ต่อเนื่อง จากพระสังฆราชหลุยส์ เวย์ ซึ่งเป็นพื้นฐานให้กำเนิดมิสซังเชียงใหม่ และขยายงานไปที่ นครราชสีมาที่วัดโนนแก้ว อำเภอห้วยแถลง ซึ่งเป็นพื้นฐานของมิสซังนครราชสีมาในเวลาต่อมา

ภคินีคณะอูร์สุลินได้มาทำงานแพร่ธรรม และรับผิดชอบงานอภิบาลเยาวชนหญิง ในประเทศไทย เริ่มงานที่โรงเรียนกุหลาบวัฒนา และขยายไปที่โรงเรียนมาแตร์เดอีวิทยาลัย โรงเรียนวาสูเทวี และโรงเรียนเรยีนาเชลีวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. 2467

รายงานประจำปี พ.ศ. 2469 หน้า 221 ระบุว่า “คุณพ่อกาสตัล ผู้รับผิดชอบด้านคำสอน และเป็นจิตตาศิการของโรงเรียนอัสสัมชัญและโรงเรียนอัสสัมชัญคอนแวนต์ ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับ สองโรงเรียนนี้ว่า เช่นเดียวกับในอดีต พวกนักเรียนทำตัวให้เป็นที่น่าพอใจยิ่ง โดยส่วนรวมในด้าน ความศรัทธา ความประพฤติ จิตตารมณ์และการสนใจเรียนคำสอน... ได้มีการจัดตั้งคณะพลศีลขึ้น ที่โรงเรียนเซนต์โยเซฟคอนแวนต์ ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2468...”

ปี พ.ศ. 2470 คณะสงฆ์ชาวเถรียนได้เดินทางเข้ามาทำงานและจัดการศึกษาอบรมเยาวชนด้านวิชาชีพ อาชีวศึกษา จัดตั้งโรงเรียนอาชีวระคอนบอสโก กรุงเทพฯ โรงเรียนเซนต์ดอมินิก กรุงเทพฯ โรงเรียนสารสิทธิ์พิทยาลัย จังหวัดราชบุรี โรงเรียนแสงทองวิทยา จังหวัดสงขลา

ปี พ.ศ. 2475 ได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2475 มีความมุ่งหมายชัดเจนว่ารัฐยังมีอำนาจควบคุมเรื่องการจัดการศึกษาในโรงเรียนทุกประเภทอยู่ แต่ก็นุญาตให้เอกชนเข้าร่วมจัดการศึกษาได้ตั้งรายละเอียดในข้อ 4 รัฐยอมรับว่าได้ซึ่งสิทธิในการศึกษาของพลเมือง รัฐจึงทรงไว้ซึ่งอำนาจควบคุมการอบรมสั่งสอนกุลบุตรกุลธิดาในโรงเรียนประชาบาลและโรงเรียนราษฎร์ และข้อ 5 ภายใต้บังคับแห่งข้อความในข้อ 4 และพระราชบัญญัติอื่น ๆ บุคคลใด ๆ หรือประชาบาลอาจได้รับอนุญาตจากรัฐบาลเพื่อจัดตั้งโรงเรียนให้การศึกษาแก่กุลบุตรกุลธิดา

ปี พ.ศ. 2494 ได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2494 ยังกำหนดการศึกษาภาคบังคับ ว่าให้เด็กทุกคนเรียนอยู่ในโรงเรียนจนกว่าจะพ้นเกณฑ์บังคับ ซึ่งหมายถึงว่าต้องเรียนอยู่ในโรงเรียนจนอายุย่างเข้าปีที่ 15 เป็นอย่างน้อย และต้องเรียนจนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ส่วนแนวการจัดการศึกษานั้นรัฐยังเป็นผู้จัดเช่นเดิม แต่ก็แบ่งแรงให้เอกชนช่วยจัดด้วย ดังระบุไว้ในแนวจัดการศึกษาข้อ 20 การจัดให้มีสถานศึกษานั้น รัฐใช้วิธีแบ่งแรง คือ รัฐจัดเองบ้าง และยอมให้คณะหรือเอกชนจัดในส่วนที่การศึกษาต่ำกว่าชั้นอุดมศึกษาบ้าง และข้อ 21 รัฐรับอุปถัมภ์โรงเรียนราษฎร์ตามระเบียบซึ่งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้

นอกจากนี้ ยังมีคณะนักบวชทั้งชายและหญิงอีกหลายคณะที่เดินทางเข้ามาในประเทศไทยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เช่น คณะเยสุอิต ซึ่งได้จากไปตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา ก็ได้กลับเข้ามาอีกครั้งหนึ่งในปี พ.ศ. 2497 โดยทำงานรับผิดชอบนักศึกษาคาทอลิกตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ

นอกจากคณะนักบวชจากต่างประเทศแล้วก็ได้มีการก่อตั้งคณะนักบวชหญิงขึ้นมาในประเทศไทยด้วยเพื่อช่วยเหลืองานของวัดและโรงเรียน คณะนักบวชหญิง “พื้นเมือง” นี้มีอยู่เกือบทุกภาคของประเทศ เป็นกำลังสำคัญในการดูแลงานต่าง ๆ ทางศาสนาและสังคมซึ่งศาสนาคาทอลิกเกี่ยวข้องกับอยู่

ปี พ.ศ. 2502 สถาพระสังฆราชแห่งประเทศไทยเห็นควรให้โรงเรียนคาทอลิกรวมตัวกันในนาม “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย” โดยมีพระสังฆราช ป. คาเร็ตโต เป็นประธาน เป็นการรวมตัวกันเพื่อช่วยเหลือแบ่งปันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทักษะในการบริหารโรงเรียนระหว่างกัน

ปี พ.ศ. 2503 ได้มีการประกาศใช้แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2503 ได้ระบุให้การเรียนในระดับประถมศึกษาแบ่งออกเป็นสองประโยค คือ ประโยคประถมศึกษาตอนต้น 4 ชั้น และ

ประโยชน์ประถมศึกษาตอนปลาย 3 ชั้น ส่วนแนวการจัดการศึกษายังให้รัฐมีอำนาจสูงสุดในการจัดการศึกษา และยังใช้วิธีแบ่งแรงให้เอกชนช่วยจัดอีกด้วย ดังระบุในข้อ 23 การจัดให้มีสถานศึกษานั้น รัฐใช้วิธีแบ่งแรงคือ รัฐจัดเองบ้าง และส่งเสริมให้คณะหรือเอกชนจัดในระดับที่ต่ำกว่าอุดมศึกษาบ้าง และข้อ 24 รัฐพึงส่งเสริมโรงเรียนราษฎร์และอุดหนุนตามระเบียบที่กำหนดไว้

สมัยพระสังฆราชยวง นิตโย (พ.ศ. 2506 - 2516) สมัยนี้เป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงหลังสภาพสังคายนาวาติกันที่ 2 พระศาสนจักรในประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากคือในปี พ.ศ. 2508 เขต “มิสซัง” (Vicarius Apostolicus) ได้รับการยกฐานะเป็นเขต “สังฆมณฑล” (Diocese) ซึ่งมีพระสังฆราชเป็นผู้ปกครอง ได้แก่ อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ อัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง สังฆมณฑลราชบุรี สังฆมณฑลจันทบุรี สังฆมณฑลอุบลราชธานี สังฆมณฑลอุดรธานี สังฆมณฑลเชียงใหม่ สังฆมณฑลนครสวรรค์ สังฆมณฑลนครราชสีมา และสังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี ซึ่งแต่ละสังฆมณฑลก็ได้ก่อตั้งโรงเรียนขึ้นมากมาย

ปี พ.ศ. 2512 ได้เปลี่ยนชื่อ “คณะกรรมการโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทย” เป็น “สภาการศึกษาคาทอลิก” ซึ่งนักการศึกษาคาทอลิก พระสงฆ์ นักบวชชายหญิง ผู้บริหาร ครูฆราวาสที่ต้องการพัฒนาการศึกษาคาทอลิกได้มาสมมนกัน และต่อมาได้ถือเป็นหลักปฏิบัติว่าจะมีการสัมมนาสภาการศึกษาคาทอลิกทุกปีเพื่อศึกษาเรียนรู้ และแสวงหาจุดยืนร่วมกันในฐานะที่สถาบันการศึกษาคาทอลิก ต้องเป็นแหล่งแพร่ธรรม อบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนให้เป็นคนเปี่ยมด้วยคุณธรรมและความรู้ เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติ

ปี พ.ศ. 2533 ได้จัดตั้งเป็น “สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อร่วมมือระหว่างองค์กรสมาชิกในการประกอบภารกิจเพื่อประโยชน์แห่งสังคมและเทิดทูนไว้ซึ่งชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และวิถีการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ร่วมมือและส่งเสริมการสร้างสามัคคีระหว่างสถาบันการศึกษาคาทอลิกและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อช่วยเหลือและส่งเสริมกันและกัน ประสานสัมพันธ์ระหว่างองค์กรสมาชิก ในการพัฒนาคุณภาพและเสถียรภาพของบุคลากรในสถาบันการศึกษาคาทอลิก ประสานงาน ร่วมมือให้หรือขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากสมาคม สถาบันหรือองค์กรการศึกษา และองค์กรธุรกิจทั้งในและต่างประเทศ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา

โรงเรียนคาทอลิกในประเทศไทย

พระศาสนจักรคาทอลิกในประเทศไทย แบ่งการปกครองออกเป็น 10 สังฆมณฑล แต่ละสังฆมณฑลมีโรงเรียนคาทอลิกอยู่ในความรับผิดชอบมากน้อยแตกต่างกันดังต่อไปนี้

อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ

มิสซังแรก คือ เทียบสังฆมณฑลสยาม (Vicariate Apostolic of Siam) ก่อตั้งขึ้นที่ กรุงเทพมหานครเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม พ.ศ. 2212 ซึ่งถือเป็นมิสซังแรกของคณะสงฆ์มิสซังต่างประเทศแห่งกรุงปารีส รับผิดชอบพื้นที่ 11 จังหวัด คือ กรุงเทพฯ นครปฐม นนทบุรี ฉะเชิงเทรา (บางส่วน) นครนายก (เฉพาะอำเภอบ้านนา) สุพรรณบุรี สมุทรปราการ สมุทรสาคร พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง มีโรงเรียนคาทอลิก จำนวน 141 โรงเรียน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ จำนวน 38 โรงเรียน โรงเรียนของคณะนักบวช 34 โรงเรียน และโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก 69 โรงเรียน

อัครสังฆมณฑลท่าแร่ - หนองแสง

การเผยแผ่ศาสนาในภาคอีสาน เริ่มต้นในปี พ.ศ. 2424 เดิมทีเรียกว่า “มิสซังลาว” แยกออกจากมิสซังกรุงเทพฯ ในปี พ.ศ. 2442 ศูนย์กลางอยู่ที่จังหวัดนครพนม ครอบคลุมอาณาบริเวณทั้งภาคตะวันออกเฉียงเหนือและประเทศลาว ตั้งแต่บ้านเวียงคุกเหนือสุดไปจนถึงจำปาศักดิ์ที่อยู่ใต้สุดและตั้งแต่แถบเชียงขวางซึ่งอยู่ทางตะวันออกไปจนถึงนครราชสีมาที่อยู่ทางตะวันตก ต่อมาในปี พ.ศ. 2479 แขวงเวียงจันทน์และหลวงพระบางได้แยกออกเป็นมิสซังต่างหาก

วันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2493 มิสซังลาวหรือมิสซังหนองแสง ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “มิสซังท่าแร่” โดยปกครองเฉพาะ 15 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และต่อมาวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2503 ได้รับชื่อว่า “มิสซังท่าแร่-หนองแสง” และในวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2508 ได้รับการสถาปนาเป็น “อัครสังฆมณฑล” รับผิดชอบพื้นที่ 4 จังหวัด คือ สกลนคร นครพนม กาฬสินธุ์ และมุกดาหาร มีโรงเรียนคาทอลิก จำนวน 13 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลท่าแร่-หนองแสง 10 โรงเรียน โรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะนักบวช 3 โรงเรียน แต่ไม่มีโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก

สังฆมณฑลราชบุรี

มิสซังราชบุรี แยกออกจากมิสซังกรุงเทพฯ ในปี พ.ศ. 2470 ต่อมาในปี พ.ศ. 2473 คณะสงฆ์ซาเลเซียนเข้ามาในประเทศไทยและได้ปกครองมิสซังราชบุรี ในปี พ.ศ. 2512 มิสซังนี้ได้แบ่งออกเป็น 2 มิสซัง คือ มิสซังราชบุรี และมิสซังสุราษฎร์ธานี มีพื้นที่รับผิดชอบ 4 จังหวัด ได้แก่ ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม มีโรงเรียนคาทอลิกจำนวน 27 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 20 โรงเรียน และโรงเรียนคาทอลิกสังกัดคณะนักบวช 5 โรงเรียน ส่วนที่เหลือเป็นโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก 2 โรงเรียน

สังฆมณฑลจันทบุรี

มิสซังจันทบุรีแยกออกจากมิสซังกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2487 เป็นมิสซังแรกที่ปกครองโดยคณะสงฆ์พื้นเมือง มีพื้นที่รับผิดชอบ 8 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา (บางส่วน) ชลบุรี ตราด นครนายก (บางส่วน) ปราจีนบุรี ระยอง และสระแก้ว มีโรงเรียนคาทอลิกทั้งสิ้น 41 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑล 15 โรงเรียน เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช 16 โรงเรียน และนอกนั้นอีก 10 โรงเรียนเป็นของฆราวาสคาทอลิก

สังฆมณฑลเชียงใหม่

การเปลี่ยนแปลงการปกครองไปสู่ระบอบสังคมนิยมคอมมิวนิสต์ของจีนแผ่นดินใหญ่ ทำให้พระสงฆ์คณะพระหฤทัยแห่งเบธาราม (ศูนย์กลางอยู่ที่ภาคใต้ประเทศฝรั่งเศส) ต้องอพยพออกจากประเทศจีนเข้ามาเผยแผ่ศาสนาในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2494 จึงได้รับมอบหมายจากมิสซังกรุงเทพฯ ให้ปกครองเขตเชียงใหม่ ต่อมาในวันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2502 ได้แยกออกมาเป็นเขตมิสซังเชียงใหม่ รับผิดชอบพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูน มีโรงเรียนคาทอลิกทั้งสิ้น 12 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 7 โรงเรียน เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช 4 โรงเรียน และนอกนั้นเป็นโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก 1 โรงเรียน

สังฆมณฑลอุดรธานี

มิสซังอุดรธานีแยกออกจากมิสซังท่าแร่ เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2496 และได้รับการสถาปนาเป็นสังฆมณฑลเมื่อวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2508 มีพื้นที่รับผิดชอบ 5 จังหวัด ได้แก่ อุดรธานี ขอนแก่น หนองคาย หนองบัวลำภู และเลย มีโรงเรียนคาทอลิกทั้งสิ้น 24 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 13 โรงเรียน เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช 11 โรงเรียน แต่ไม่มีโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก

สังฆมณฑลอุบลราชธานี

มิสซังอุบลราชธานีแยกออกจากมิสซังท่าแร่ เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2496 มีพื้นที่รับผิดชอบ 7 จังหวัด คือ อุบลราชธานี มหาสารคาม ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ สุรินทร์ และอำนาจเจริญ มีโรงเรียนคาทอลิกทั้งสิ้น 19 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 11 โรงเรียน เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช 7 โรงเรียน และนอกนั้นอีก 1 โรงเรียนเป็นของฆราวาสคาทอลิก

สังฆมณฑลนครราชสีมา

มิสซังนครราชสีมาแยกออกจากมิสซังอุบลราชธานี เมื่อวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2508 มีอาณาเขตรับผิดชอบ 3 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา ชัยภูมิ และบุรีรัมย์ มีโรงเรียนคาทอลิกทั้งสิ้น

13 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 10 โรงเรียน เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช 1 โรงเรียน และนอกนั้นเป็นโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก 2 โรงเรียน

สังฆมณฑลนครสวรรค์

มิสซังนครสวรรค์แยกออกจากอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2510 มีพื้นที่รับผิดชอบ 13 จังหวัด ได้แก่ นครสวรรค์ กำแพงเพชร ชัยนาท ตาก พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ลพบุรี สิงห์บุรี สระบุรี สุโขทัย อุทัยธานี และอุตรดิตถ์ มีโรงเรียนคาทอลิกทั้งสิ้น 15 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 7 โรงเรียน เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช 6 โรงเรียน และนอกนั้นเป็นโรงเรียนของฆราวาสคาทอลิก 2 โรงเรียน

สังฆมณฑลสุราษฎร์ธานี

มิสซังสุราษฎร์ธานี แยกออกจากมิสซังราชบุรี เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม พ.ศ. 2512 มีอาณาเขตรับผิดชอบ 15 จังหวัด ได้แก่ สุราษฎร์ธานี กระบี่ ชุมพร ตรัง ปัตตานี นราธิวาส ประจวบคีรีขันธ์ นครศรีธรรมราช พังงา พัทลุง ภูเก็ต ระนอง ยะลา สงขลา และสตูล มีโรงเรียนคาทอลิกทั้งสิ้น 24 โรงเรียน ในจำนวนนี้เป็นโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล 10 โรงเรียน เป็นโรงเรียนของคณะนักบวช 14 โรงเรียน แต่ไม่มีโรงเรียนที่เป็นของฆราวาสคาทอลิก

ปรัชญาการศึกษาคาทอลิก

วิวัฒน์ แพร่ศิริ (2545, หน้า 1) ได้กล่าวถึง ปรัชญาการศึกษาคาทอลิกพอสังเขปดังนี้ การศึกษาคาทอลิกเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ บรรลุสู่ธรรมและมีการพัฒนาที่ดีทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์และสังคม กระบวนการนี้วางอยู่บนพื้นฐานแห่งพระคริสตธรรมที่เน้นความรับผิดชอบต่อตนเองและหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อและซื่อสัตย์ภักดีต่อประเทศชาติบ้านเมืองหรือสังคมที่ตนเป็นสมาชิก มุ่งพัฒนาตนเอง บุคคลในความรับผิดชอบต่อและสังคมให้เจริญก้าวหน้าและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

การศึกษาคาทอลิกยึดมั่นบนพื้นฐานและหลักคำสอนพระคริสตธรรม จึงพัฒนามนุษย์ให้เป็นบุคคลที่ดี ในฐานะที่มนุษย์แต่ละคนเป็นภาพลักษณ์ของพระเจ้าและเป็นลูกของพระเจ้า ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงเป็นพี่น้องกัน ทุกคนจึงมีเกียรติและศักดิ์ศรี มนุษย์จึงต้องเคารพตนเองและผู้อื่น

การเรียนรู้เป็นศักยภาพของมนุษย์ที่พระเจ้าประทานให้ เพื่อเสริมสร้างพัฒนาตนเองและพัฒนาผู้อื่นรวมทั้งสังคมด้วยหนทางแห่งคำสอนของพระเยซูคริสต์ในพระวรสารและธรรมเนียมปฏิบัติที่สรุปอยู่ในบทบัญญัติแห่งความรักที่ว่า “จงรักผู้อื่นเหมือนรักตนเองและท่านทั้งหลายจงรักกันและกัน ดังที่เรารักท่าน คนทั้งหลายจะรู้ว่าท่านเป็นศิษย์ของเรา เมื่อท่านทั้งหลายรักกันและกันนั่นเอง” ดังนั้นความรักจึงเป็นพระพรและคำสอนที่พระเจ้าทรงต้องการให้มนุษย์ยึดมั่นปฏิบัติเพื่อนำชีวิตให้

เป็นคนดี เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งในการเจริญชีวิตภายในและการดำเนินชีวิตภายนอก ทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) (ก อารัมภบท) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิกให้ความสำคัญกับคุณค่า ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยถือว่าการศึกษาร่วมกันพร้อมกับชีวิตเริ่มปฏิสนธิ มีการเรียนรู้ตลอดช่วงของชีวิต แก่นแห่งความรู้ที่ฝังแน่น แสดงผ่านทางกระบวนการเรียนรู้เชิงความคิด อาศัยสติปัญญา เหตุผล ความคิดอ่าน หรือการทดลอง การกระทำหรือการปฏิบัติ ตามแนวทางการเรียนรู้เชิงประสบการณ์และการเรียนรู้เชิงวิทยาศาสตร์ การศึกษาเป็นสิ่งสำคัญมากในชีวิตมนุษย์และเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลเหนือความเจริญก้าวหน้าของสังคม โรงเรียนคาทอลิกจึงเป็นพันธกิจสำคัญที่พระศาสนจักรเน้นคุณค่าอย่างจริงจัง ในบทบาทการรับใช้และให้การศึกษอบรมแก่ประชาชนหรือสังคม ซึ่งยึดหลักสำคัญเกี่ยวกับการศึกษอบรม

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ก ข้อ 8, 10 และ 12 กล่าวว่า หัวใจของการศึกษาคาทอลิก คือ การอยู่ร่วมกันฉันพี่น้อง โรงเรียนสอนเรื่องนี้ด้วยวาจา และเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้แสดงความจริงอันนี้ การศึกษาจึงเป็นการชี้นำมนุษย์ให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างพี่น้องในทุกสังคมของชีวิตและจะกระทำเช่นนี้ได้ถ้าเข้าใจความหมายของครอบครัวมนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2538) ข้อ 55 กล่าวว่า การศึกษอบรมที่แท้จริงคือ การส่งเสริมศักดิ์ศรีของมนุษย์และการสร้างความสัมพันธ์ที่จริงจังต่อกัน รวมทั้งเป็นการเปิดตนเองสู่พระสังฆกรรม สอดคล้องกับสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2532) ข้อ 110 ที่ว่า คำพูด การปฏิบัติ การให้กำลังใจ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และการแก้ไข ข้อบกพร่องของนักเรียนอย่างนุ่มนวล ล้วนเป็นส่วนประกอบสำคัญในกระบวนการให้การศึกษอบรมที่จะทำให้ครูบรรลุเป้าหมาย

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2538) ข้อ 29 กล่าวว่า เป้าหมายของการสอนที่โรงเรียน คือ การให้การศึกษอบรม ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาคนจากภายใน ช่วยสร้างอิสรภาพจากภาวะปิดกั้นใด ๆ เพื่อให้เขาเจริญขึ้นเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การศึกษามีได้จำกัดอยู่ที่การถ่ายทอดความรู้ แต่รวมถึงการฝึกอบรม ลักษณะเฉพาะของการให้การศึกษอบรม คือ การสื่อความจริง

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ก ข้อ 4 ระบุว่า พระศาสนจักรให้ความสำคัญต่อวิธีการจัดการศึกษาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นวิธีการเฉพาะของพระศาสนจักร ซึ่งสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ก ข้อ 1 กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการศึกษอบรมตรงกับเป้าหมายเฉพาะของตน เหมาะสมกับคุณลักษณะ เพศ วัฒนธรรมและประเพณีของตน เพื่อเขาจะได้มีความสามารถวินิจฉัยอย่างมีวิจารณญาณเกี่ยวกับคุณค่าทางศีลธรรมด้วยจิตใจที่เที่ยงตรงต่อสิ่งที่เกิดกับ

เขาและแวดล้อมชีวิตของเขา และสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ก ข้อ 3 กล่าวว่า บิคา มารดาเป็นผู้ให้การอบรมที่สำคัญที่สุดอันดับแรกของบุตร หากขาดการอบรมของบิคา มารดา ก็ยากที่จะหาการอบรมอื่นใดมาทดแทนได้ สอดคล้องกับสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ก ข้อ 6 ที่ว่าบิคา มารดามีสิทธิอย่างแท้จริงในการเลือกโรงเรียนสำหรับลูกหลานของตน

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2538) ข้อ 31 กล่าวว่า ณ สถาบันที่เรียกว่า โรงเรียนนี้ เยาวชนเรียนรู้ที่ละขั้นตอนที่จะเปิดตนเองสู่ชีวิตในสภาพที่เป็นจริง และสร้างเจตคติต่อชีวิตดังที่น่าจะเป็น

การศึกษาคาทอลิกต้องเน้นการพัฒนามนุษย์ให้ครบทุกมิติ คือ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม สร้างคนให้เคารพในคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่นสามารถเป็นมโนธรรม ให้กับสังคม พัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีงามให้กับสังคมอันเป็นการสร้างสังคมและ ประเทศชาติให้มีความเข้มแข็ง

ปรัชญาการศึกษาคาทอลิกถือว่าการศึกษาเป็นเครื่องมือที่ทรงประสิทธิภาพในการพัฒนา มนุษย์ในทุกมิติเพื่อให้มนุษย์บรรลุถึงความดีงามตามหลักพระคริสตธรรม พระศาสนจักร คาทอลิกถือว่าไม่มีสถาบันใดทำหน้าที่แทนโรงเรียนได้ โรงเรียนคาทอลิกมุ่งพัฒนา มนุษย์ทุกมิติ (The Whole Person) เพราะว่าคุณค่าของความเป็นมนุษย์ทุกประการอยู่ในความกลมกลืนและ ความสำเร็จในองค์พระคริสต์เจ้าผู้เป็นมนุษย์ที่ดีพร้อม (The Perfect Person) โรงเรียนต้องกระตุ้น นักเรียนให้ฝึกสติปัญญาของตนด้วยพลังแห่งความเข้าใจ จนกว่านักเรียนจะเห็นแจ่มแจ้งและ สามารถค้นพบด้วยประสบการณ์ของตนเองว่าความจริงที่ตนพบนั้นมีความหมายว่าอย่างไร และ ในฐานะที่เป็นองค์การสำหรับอบรม โรงเรียนมีหน้าที่ต้องปลูกฝังศีลธรรมจริยธรรมในตัวผู้เรียน ช่วยให้เขาบรรลุถึงเสรีภาพทางศีลธรรมซึ่งมีคุณค่าด้านจิตใจเพื่อทำให้ชีวิตของเขามีคุณค่าและ ความหมายอย่างแท้จริง หน้าที่สำคัญของโรงเรียนคาทอลิกคือ รวมวัฒนธรรมกับความเชื่อ และ รวมความเชื่อกับชีวิต การรวมอย่างแรกจะสำเร็จได้โดยใช้วิชาที่รวบรวมด้านต่าง ๆ ทุกด้านของ ความรู้มนุษย์เข้าด้วยกันตามหลักพระคริสตธรรม ส่วนการรวมอย่างที่สองจะสำเร็จได้ด้วย ความเจริญอกงามของคุณธรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ของคริสตชน คุณลักษณะพิเศษของ ครุคาทอลิกคือ การสอนความจริง ซึ่งทำให้พระคริสต์เจ้าผู้เป็นองค์ความจริงปรากฏในสิ่งที่ครูสอน การถ่ายทอดความจริงทางวิชาการ จึงควรมีส่วนร่วมอย่างพิเศษในการทำหน้าที่ประกาศ องค์พระคริสต์เจ้า

กระบวนทัศน์การศึกษาคาทอลิก

เซนต์ โทมัส อาไควนัส (Saint Thomas Aquinas) (ค.ศ. 1225-1274) สอนว่า การศึกษา เป็นกระบวนกรต่อเนื่องตลอดชีวิตทั้งในการกระทำ การนำตนเองและการบรรลุถึงสัจธรรม

ของชีวิต ซึ่งต้องการพอต่อเสรีภาพและความเป็นบุคคลในทุกมิติของผู้เรียน ครูเป็นผู้ชี้แนะในการจัด
ประสบการณ์เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เสริมสร้างคุณค่าให้แก่ชีวิต สังคมและประเทศชาติ

แอบบอท (Abbot, 1966, p. 715) ได้กล่าวถึงการศึกษาระบบแบบคริสต์ ในสมณสาธ
เรื่อง “การศึกษาอบรมแบบคริสต์ของเยาวชน” (On the Christian Education of Youth) ว่าการศึกษา
แบบคริสต์เน้นการพัฒนาบุคคลในทุกมิติทั้งร่างกายและจิตใจ อาศัยพระพรของพระเจ้าผ่านทาง
พระเยซูคริสต์เจ้าพระผู้ไถ่ ซึ่งไถ่กู้เรามาจากความผิดพลาด อันเป็นผลมาจากมนุษย์ได้
พ่ายแพ้ต่อกลอุบายของปีศาจอำนาจไฟดำให้กลับคืนสู่สภาพที่ดั่งงามและเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
ในขณะที่เดียวกันพระสันตะปาปา ยอห์น ที่ 23 ได้เน้นให้พระศาสนจักรเปิดใจและปรับตัวให้เข้ากับ
ความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ และพร้อมที่จะเผชิญหน้ากับลัทธิ
ความทันสมัย (Modernism) เพื่อที่จะพิทักษ์รักษา และพัฒนาศักดิ์ศรีของมนุษย์ไม่ให้ถูกทำลายแต่
คงไว้ในความดั่งงามตลอดไป

New Catholic Encyclopaedia (1981, pp. 162-168) อธิบายโดยสรุปว่าหลักของ
กระบวนการการศึกษาคาทอลิก คือ เด็ก (ผู้เรียน) เป็นผู้รับผิดชอบสำคัญ (Principal Agent) ส่วนครู
เป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญ (Essential Mover) ในกระบวนการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็ก
(ผู้เรียน) อย่างเต็มที่โดยอาศัยความช่วยเหลือภายนอกก่อให้เกิดความเข้าใจด้วยความเป็นเหตุผล
ตามหลักธรรมชาติ และเข้าถึงสัจธรรมของชีวิต

พระสันตะปาปา ปีโอที่ 11 (Pius XI, 1929, Par 101) ให้ทัศนะเกี่ยวกับการศึกษาว่า
“...เป้าหมายเฉพาะเจาะจงและชัดเจนของการศึกษาแบบคริสต์ คือ ต้องเป็นกิจกรรมร่วมกับพระพร
แห่งพระเจ้าในการฝึกอบรมให้บุคคลเป็นคริสตชนที่แท้จริงและสมบูรณ์...”

วัตถุประสงค์ของการศึกษา เป็นกระบวนการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลดีพร้อมและ
เป็นคริสตชนที่ดี โดยเน้นว่าสิทธิและหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนบุตรเป็นของบิดามารดาผ่าน
ทางพระศาสนจักรและรัฐ ซึ่งจะต้องผสมผสานความร่วมมือให้เกิดคุณค่าสูงสุดแก่การพัฒนา
บุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระคริสตธรรม โดยอาศัยพระพรพรทานของพระเจ้าและ
ความร่วมมือของมนุษย์เพื่อพัฒนาคนทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และศีลธรรมทั้งแบบรายบุคคล
ชุมชนท้องถิ่นและสังคม ยกย่องคุณภาพชีวิตและสังคมให้มีระเบียบ ดั่งงามตามแบบอย่าง
พระคริสต์เจ้า โดยให้ความสำคัญกับคุณค่าของมนุษย์ที่เป็นภาพลักษณ์ของพระเจ้า ศักดิ์ศรี สิทธิ
เสรีภาพของบุคคล โดยครูผู้สอนต้องให้แบบอย่างชีวิต เรียนรู้และเข้าใจถึงเหตุผลตามธรรมชาติ
สัจธรรมและความเป็นจริงของชีวิต สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2541) ข้อ 9 ได้เน้นว่า
เป้าหมายของโรงเรียนคาทอลิกต้องเป็นสถานศึกษาสำหรับมนุษย์ทั้งระดับปัจเจกบุคคลและ
กลุ่มสังคมมนุษย์

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ก ข้อ 8 ระบุว่าการจัดบรรยากาศในสถาบันการศึกษาคาทอลิกต้องส่งเสริมการพัฒนาชีวิตฝ่ายจิต ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม บนค่านิยมพื้นฐานที่ดีตามหลักธรรมของศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพระสันตะปาปา ยอห์น ปอล ที่ 2 (Pope John Paul II, 1982, p. 357) ในสมณสาธการศึกษาคาทอลิกสำหรับเยาวชน ที่เน้นความเป็นบุคคลของมนุษย์และวัฒนธรรมในฐานะที่เป็นคุณค่าและผลผลิตแห่งความสำเร็จของมนุษย์และสังคม นักการศึกษาคาทอลิกต้องเคารพต่อคุณค่าวัฒนธรรมและชีวิตมนุษย์ในแต่ละวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งต่างมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความดีงามและความสมบูรณ์ครบครันของชีวิตมนุษย์

พระสันตะปาปา ปอล ที่ 6 (Pope Paul VI, 1975, ข้อ 20) ในสภาสังคายนาวาติกันที่ 2 ได้ยืนยันและยอมรับคุณค่าของวัฒนธรรมและความหลากหลายของวัฒนธรรม ในเวลาเดียวกัน ได้โต้แย้งแนวคิดที่ว่าวัฒนธรรมเดียวที่ดีที่สุด สอดคล้องกับสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ข ข้อ 59 ซึ่งยืนยันถึงคุณค่าของวัฒนธรรมที่เหมาะสมและเป็นความดีงามของมนุษย์ ตามแบบแผนชีวิตของท้องถิ่นที่แตกต่างกัน ไปตามวิถีการดำเนินชีวิตและภูมิประเทศ การจัดการศึกษาและการประกาศพระคริสตธรรมต้องเคารพและถ่ายทอดวัฒนธรรมอย่างมีหลักเกณฑ์และเป็นระบบภายใต้แสงสว่างแห่งความเชื่อและบูรณาการวัฒนธรรมกับความเชื่อและความเชื่อกับชีวิต ในขณะที่ กัลเลเกอร์ (Gallagher, 1991, p. 27) ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมของผู้ปกครองด้วย

เลน (Lane, 1991, p. 8) โอเมอร์คู (O'Murchu, 1997, pp. 115-117) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิกในปัจจุบันว่าต้องเปิดตัวสู่โลกสมัยใหม่ ด้วยการมีส่วนร่วมเสวนากับครอบครัวร่วมมือกับทุกคนที่จะเสริมสร้างโลกให้ยุติธรรม และยั่งยืนมากขึ้นซึ่งถือว่าเป็นกระบวนการทัศนวิสัยใหม่ ของสังคมและเป็นเป้าหมายของโรงเรียนคาทอลิก ยิ่งไปกว่านั้นพระสันตะปาปา ยอห์น ปอล ที่ 2 (Pope John Paul II, 1982, No. 11) ได้เน้นให้การศึกษาเป็นไปเพื่อเสริมสร้างชีวิตแห่งความรักต่อผู้อื่นบนพื้นฐานของครอบครัวที่ดี มีชีวิตร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ข ข้อ 10, 78 ที่เน้นว่าภารกิจของการศึกษาคาทอลิกนั้นคือเพื่อสร้างสังคมให้มีสันติสุขนั่นเอง

อาร์บูกเคิล (Arbuckle, 1993, p. 91) ลูดวิก (Ludwig, 1995, p. 33) ให้ทัศนะว่าสังคายนาวาติกัน ที่ 2 โดยการนำของพระสันตะปาปา ยอห์น ที่ 23 ได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนวิสัยทางความคิดแบบคาทอลิกที่เคยยึดพระศาสนจักรเป็นสำคัญ ไปสู่มุมมองแบบพลวัตแห่งการปฏิบัติที่ยึดคุณธรรม ความรัก ความยุติธรรมและการรับใช้แบบพระคริสต์เป็นหลักสำคัญในกระบวนการปรับเปลี่ยนโลก

แมค ลัทท์ ลิน (McLaughlin, 2000, pp. 9-11, 28-29) ให้ทัศนะว่า แนวการศึกษา คาทอลิกต้องทบทวนทำความเข้าใจบทบาทของการศึกษาคาทอลิกตามปรัชญาและทฤษฎี คาทอลิกตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านวิทยาศาสตร์และความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามสมัย หรือแบบทันสมัยนิยม เน้นคุณค่าของมนุษย์มากกว่าวัตถุ เป็นการเสริมสร้างและพัฒนามนุษย์ให้ เป็นคนดี เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ตามแบบอย่าง และคำสอนของพระคริสต์เจ้า สอดคล้องกับ สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ที่กำหนดให้โรงเรียนคาทอลิกเน้นคุณค่าของ การอบรมคนในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านร่างกายให้มีสุขภาพะ ทั้งด้านศีลธรรม สติปัญญา การเป็นสมาชิก ที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม เป็นบุคคลที่มีความเชื่อในศาสนา ศรัทธาต่อพระเจ้า ในขณะที่ สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2532) ระบุว่า การศึกษาคาทอลิกเน้นการพัฒนาให้นักเรียน ให้เป็นคนดีของสังคม เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมกับพระคริสตธรรมและบูรณาการ การสอนศีลธรรมในการเรียนการสอน สอดคล้องกับสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิกที่เน้น ให้ใส่ใจต่อบรรยากาศการศึกษาเรียนรู้และศีลธรรม เสริมสร้างคุณค่าของการฝึกอบรมชีวิตจิต และ การสอนแบบบูรณาการจริยธรรมเพื่อการพัฒนาความเป็นมนุษย์ที่ดีเลิศให้เป็นเอกลักษณ์ของ โรงเรียนคาทอลิกอย่างเด่นชัด

ลักษณะของโรงเรียนคาทอลิก

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2532, หน้า 16-26) กล่าวว่า นับแต่ช่วงแรก ที่นักเรียนคนหนึ่งเหยียบย่างเข้ามาในโรงเรียนคาทอลิก นักเรียนชายหรือหญิงผู้นั้นควรจะรู้สึก ประทับใจว่า ได้เข้ามาสู่สภาพแวดล้อมใหม่ เป็นสภาพแวดล้อมที่สว่างไสวด้วยแสงแห่งความเชื่อ และมีลักษณะเฉพาะของมันเองที่ไม่เหมือนใคร สภาพร่างกายवादิกัน ที่ 2 ได้สรุปเรื่องนี้โดยพูดถึง สภาพแวดล้อมที่ซึมซาบไปด้วยคุณค่าแห่งพระคริสตธรรม คือ ความรักและอิสรภาพในโรงเรียน คาทอลิก ทุกคนควรตระหนักในการประทับอยู่อย่างทรงชีวิตของพระคริสต์เจ้า ความรับผิดชอบ ในการสร้างบรรยากาศภายในโรงเรียนคาทอลิกตกอยู่แก่ผู้เป็นครูทั้งในฐานะปัจเจกชนและกลุ่มชน ซึ่งแสดงออกโดยอาศัยการเผยแผ่ค่านิยมแบบคริสต์ทั้ง โดยพระวาจาและศีลศักดิ์สิทธิ์ในพฤติกรรม ของแต่ละคน ในความสัมพันธ์ด้วยอัครยาชัยไมตรีและประสานกลมเกลียวระหว่างบุคคลและใน ความพร้อมที่จะทำตนให้เป็นประโยชน์ จากการได้เห็นประจักษ์พยานอยู่ทุกวัน นักเรียนก็จะค่อย ๆ มองเห็นคุณค่าของภาวะแวดล้อมแบบนี้ หากประจักษ์พยานดังกล่าวมิได้มีอยู่ก็แทบไม่มีอะไรเหลือ อีกแล้วที่จะทำให้เรียกได้ว่าเป็น โรงเรียนคาทอลิก

นักเรียนที่เข้ามาเรียนในโรงเรียนคาทอลิกต้องตระหนักว่าโรงเรียน เป็นเสมือนบ้านของ เขาเองที่ขยายต่อเนื่องออกมา และดังนั้น “บ้าน-โรงเรียน” จึงควรมีอะไรบางอย่างที่เป็นความรื่นรมย์

ที่สามารถสร้างบรรยากาศแบบครอบครัวขึ้น ได้อย่างน่าชื่นชมและเป็นสุขใจ สิ่งแรกที่จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่น่ารื่นรมย์ก็คือ ความสะดวกสบายทางกายภาพอย่างเพียงพอ เป็นความสะดวกสบายที่ประกอบไปด้วย การมีพื้นที่เพียงพอสำหรับห้องเรียน การกีฬา สันทนาการ และอื่น ๆ เช่น ห้องพักครูและห้องประชุมครูและผู้ปกครอง เป็นต้น แม้สิ่งแวดล้อมไม่หรูหราอะไรนัก แต่บรรยากาศต้องอุดมด้วยความอบอุ่น ทั้งในแง่ของความเป็นมนุษย์และในแง่ของจิตวิญญาณ

โรงเรียนคาทอลิกควรเป็นแบบอย่างของความเรียบง่าย และความยากจนตามแบบฉบับของพระคริสต์เจ้า แต่นี่ก็ไม่ใช่ว่าจะขัดกับการมีวัสดุที่จำเป็นแก่การให้การศึกษาอย่างเหมาะสม เนื่องจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว โรงเรียนทุกวันนี้จึงต้องมีวัสดุอุปกรณ์ซึ่งในบางครั้งก็ซับซ้อนและมีราคาแพงนี้ไม่ใช่ความฟุ่มเฟือยแต่เป็นสิ่งซึ่งโรงเรียนจำเป็นต้องมีเพื่อดำเนินบทบาทของตนต่อไปในฐานะเป็นสถาบันการศึกษา

โรงเรียนคาทอลิกสำนึกในการประทับอยู่ของพระแม่มาเรียพรหมจารี ซึ่งจะช่วยให้มากในการทำให้โรงเรียนเป็นเสมือน “บ้านมาเรีย” มารดาและอาจารย์ของพระศาสนจักร ได้อยู่เคียงข้างองค์พระบุตรเพื่ออุปถัมภ์นักเรียนซึ่งเป็นลูกของพระนางตลอดเวลาที่กำลังเจริญวัยขึ้นมา

วัด (โบสถ์) ไม่ควรถูกมองว่าเป็นอะไรที่ไม่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน แต่ควรถือว่าเป็นสถานที่ที่คุ้นเคยและใกล้ชิดสนิทสนม ซึ่งเยาวชนผู้มีความเชื่อจะสามารถพบการประทับอยู่ของพระเจ้าได้ “...จงรู้ไว้เถิดว่า เราอยู่กับท่านทุกวัน...” (มธ.28: 20) การวางแผนพิธีกรรมควรได้รับการระมัดระวังเป็นพิเศษเพื่อชักจูงชุมชนในโรงเรียนและพระศาสนจักรท้องถิ่นให้เข้ามาร่วมงาน

โรงเรียนคาทอลิกเป็นเครื่องมือเชิงอภิบาลประเภทหนึ่ง โรงเรียนเป็นสื่อกลางระหว่างความเชื่อและวัฒนธรรมกล่าวคือ ดำรงความเชื่อสัตย์ต่อความใหม่ในพระคริสตธรรม ในขณะเดียวกันก็เคารพต่อความเป็นเอกเทศและระเบียบแบบแผน

โรงเรียนคาทอลิกมีพื้นฐานอยู่ที่ปรัชญาการศึกษา ซึ่งในปรัชญาดังกล่าวความเชื่อ วัฒนธรรมและชีวิตจะถูกนำมาผสมกลมกลืนกัน โรงเรียนคาทอลิกช่วยให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย ถึงสองประการ กล่าวคือ โดยธรรมชาติของโรงเรียนคาทอลิกเอง โรงเรียนเป็นผู้ชี้นำทั้งชายและหญิงให้ไปสู่ความดีสมบูรณ์พร้อมทั้งจากแง่ของการเป็นมนุษย์ และจากแง่ของการเป็นคริสตชน

ความร่วมมือระหว่างโรงเรียนคาทอลิก และครอบครัวของนักเรียนจักต้องดำเนินต่อไป และได้รับการเสริมสร้างให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นมิใช่เพื่อเหตุผลในการจัดการกับปัญหาทางวิชาการเท่านั้น แต่เพื่อว่าเป้าหมายในการให้การศึกษาของโรงเรียน จะได้บรรลุความสำเร็จ โดยร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครอบครัวของนักเรียน ซึ่งมีความสำคัญเป็นพิเศษเมื่อต้องจัดการในประเด็นที่ละเอียดอ่อน เช่น เรื่องศาสนา จริยธรรม หรือเพศศึกษา การแนะแนวอาชีพ หรือการเลือก

กระแสนี้เรียกในชีวิตของตน บุคคลแรกที่ทำให้การศึกษาอบรมแก่เด็กในเบื้องต้นก็คือ พ่อแม่ จึงเป็น ความรับผิดชอบของโรงเรียนคาทอลิกที่จะต้องให้ครอบครัวของเด็ก (ผู้เรียน) ตระหนักในเรื่องนี้ โรงเรียนทุกโรงเรียนจึงควรรีเริ่มจัดให้มีการประชุมพบปะกันและจัดรายการอื่น ๆ ซึ่งจะทำให้ พ่อแม่สำนึกในบทบาทของตนมากขึ้นและช่วยในการสร้างความร่วมมือระหว่างกัน

โรงเรียนคาทอลิกจะต้องช่วยนักเรียนให้ตระหนักว่า ความสัมพันธ์นั้นมิได้อยู่ระหว่าง ความเชื่อและวัฒนธรรม วัฒนธรรมของมนุษย์ก็ยังคงเป็นเรื่องของมนุษย์อยู่และจะต้อง ได้รับการสอน แบบภววิสัยในเชิงวิทยาศาสตร์ แต่บทเรียนของครู และการรับเอาของนักเรียนผู้มีความเชื่อใน คริสตศาสนาจะต้องไม่แยกความเชื่อออกจากวัฒนธรรมดังกล่าวนี้ เพราะถ้าทำเช่นนั้นก็จะ เป็น การสูญเสียทางจิตวิญญาณอย่างสำคัญ โลกแห่งวัฒนธรรมของมนุษย์และโลกของศาสนา มิได้เป็น เช่นเส้นขนานสองเส้นที่ไม่เคยมาบรรจบกันเลย จุดบรรจบระหว่างสองเส้นนี้มีอยู่ภายในตัวของ มนุษย์เอง

โรงเรียนคาทอลิกระดับมัธยมศึกษาพึงให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อ “การทำหาย” ซึ่งวัฒนธรรมของมนุษย์นำมาเผชิญกับความเชื่อ นักเรียนจะต้องได้รับความเชื่อให้ทำการสังเคราะห์ ความเชื่อ และวัฒนธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นแก่การบรรลุคุณภาพของผู้มีความเชื่อ แต่ความเชื่อที่ สุกงอมแล้วก็จะสามารถดูให้รู้และปฏิเสธค่านิยมเชิงต่อต้านของวัฒนธรรมซึ่งจะเป็นภัยต่อศักดิ์ศรี ของมนุษย์ นักเรียนควรได้รับการช่วยเหลือให้มองมนุษย์ในฐานะสิ่งสร้างที่มีชีวิตและมีธรรมชาติ ทั้งทางด้านกายภาพและด้านจิตวิญญาณ

เลน (Lane, 1991, p. 8) กล่าวว่า โรงเรียนคาทอลิกต้องรับภารกิจพิเศษในการเปิดวิสัยทัศน์ ใหม่ต่อสังคม ซึ่งสมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2508) ง ข้อ 2 สมณกระทรวงเพื่อการศึกษา คาทอลิก (2542, หน้า 108) ย้ำว่าโรงเรียนคาทอลิกต้องทำหน้าที่ผดุงรักษาเสรีภาพของมโนธรรมและ การนับถือศาสนา

วิวัฒน์ แพร่ศิริ (2543, หน้า 22) ได้อ้างถึงผลการวิจัยของนักการศึกษาคาทอลิกที่ได้ กำหนดกรอบความคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนคาทอลิก 4 ประการ เพื่อศึกษารูปแบบ ของโรงเรียนคาทอลิก ดังนี้

1. ถ่ายทอดคำสอนของพระศาสนจักร ฝึกอบรมสั่งสอนเยาวชนให้ปฏิบัติจนสามารถ ประพฤติคุณธรรม ตลอดจนดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตหมู่คณะได้ ดังที่พระเยซูคริสต์ทรงสอน และเป็นแบบอย่าง

2. การจัดการศึกษาเสริมสร้างชีวิตหมู่คณะให้กับนักเรียน เป็นหัวใจของการจัด การศึกษาคาทอลิกที่จะต้องดำเนินการให้เกิดขึ้นทั้งในชั้นเรียนและระหว่างการทำกิจกรรมร่วมกัน ในบรรยากาศแห่งความเป็นพี่น้อง และมิตรภาพเพื่อการเสริมสร้างค่านิยมและคุณธรรมประจำชีวิต

ให้เกิดเป็นคุณลักษณะนิสัย คุณธรรมชีวิตหมู่คณะ เพราะนักเรียนแต่ละคนจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาค่านิยมของตน มีน้ำใจไมตรี มีมนุษยสัมพันธ์จากการเรียนรู้ด้วยกิจกรรมและการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ เพื่อฝึกฝนการทำงานในอนาคต การเสียสละอุทิศตนแก่ผู้อื่น และการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

3. การบริการ เป็นกิจกรรมที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและเกิดความรู้สึกเข้าใจตนเองเพราะการกระทำสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์ต่อคนอื่น เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรักที่เสริมสร้างจิตใจใฝ่ใจสู่การปฏิบัติจนเกิดค่านิยมแห่งการมีชีวิตเพื่อผู้อื่น และทำให้ชีวิตของแต่ละคนมีความหมายแท้จริง ในบทบาทของการมีส่วนร่วมและการพัฒนา หรือปฏิรูปสังคมด้วยจิตใจบริการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อผู้อื่นและสังคม

4. การปฏิบัติศาสนกิจ เป็นกิจกรรมแห่งการยอมรับคำสอนสูงสุดเหนือชีวิตของตนและต้องทบทวนไตร่ตรองอยู่เสมอ เมื่อแต่ละคนได้สำรวจตนต่อพระเจ้าหรือในระหว่างการปฏิบัติศาสนกิจ เขาจะมีโอกาสพูด สำรวจจิตใจ ปฏิบัติสมาธิเพื่อให้อุบัติใจตั้งอยู่ในคุณธรรมความดีที่เป็นหลักยึดมั่นเสมอเพื่อไม่ให้อิทธิพลของวัตถุนิยมหรือบริโภคนิยมมาทำให้จิตใจของเขาออกนอกทางแห่งความดี

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2541, หน้า 78-80) ระบุว่า อันโตนิ ไบรค์ (Anthony Bryk) แห่งมหาวิทยาลัยชิคาโก สหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาถึงประสิทธิผลพิเศษของโรงเรียนมัธยมศึกษาคาทอลิก พบว่า โรงเรียนคาทอลิกที่มีประสิทธิผลมีลักษณะเฉพาะ 4 ประการ ดังนี้

1. แผนการเรียนมีแก่นหลักสูตรเหมือนกัน

แนวโน้มการจัดแผนการเรียนของโรงเรียนคาทอลิก คือ การจัดให้มีหลักสูตรส่วนที่เป็นแก่นกลางสำหรับนักเรียนทุกคน ไม่ว่าจะมีส่วนพิเศษตัวหรือมีการวางแผนการเรียนในอนาคตไว้อย่างไร หลักสูตรดังกล่าวได้ถูกกำหนดล่วงหน้าบนฐานของทฤษฎีเชิงรุกของอาจารย์และผู้บริหารเกี่ยวกับสิ่งที่นักเรียนทุกคนสามารถและควรจะเรียนรู้ วิชาบังคับจะเป็นตัวคุมแผนการเรียนของนักศึกษาโดยวิชาเลือกจะถูกจำกัดทั้งในแง่ของเนื้อหาและจำนวน

2. การจัดแก่นหลักสูตร

โครงสร้างของแก่นหลักสูตรดังกล่าวมีลักษณะสามประการ ข้อแรกจะมีกลุ่มกิจกรรมของโรงเรียนรวมอยู่อย่างกว้างขวาง เช่น การเข้าเฝ้าพื้นฟูจิตใจ พิธีกรรม กีฬา การฉลอง และโครงการด้านวรรณกรรม ดนตรี เป็นต้น ซึ่งเป็นการเตรียมโอกาสจำนวนมากไว้เพื่อการปฏิสัมพันธ์แบบตัวต่อตัวและการแบ่งปันประสบการณ์ระหว่างผู้ใหญ่และนักเรียน เป็นโอกาสในการทำให้ความผูกพันระหว่างสมาชิกของโรงเรียนมีความลึกซึ้งมากขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ที่มาก่อนและผู้มาภายหลัง การทำกิจกรรมดังกล่าวได้รับการอำนวยความสะดวกจากวิธีสร้างแผน

การเรียนรู้ที่กล่าวถึงข้างต้น ข้อสองมีการจัดองค์การอย่างเป็นกิจจะลักษณะเพื่อสร้างหมู่คณะ สิ่งสำคัญที่สุดในเรื่องดังกล่าวคือบทบาทของครูที่ถูกขยายออกไป ครูไม่เป็นเพียงผู้เชี่ยวชาญในวิชาที่สอน ซึ่งจำกัดอยู่ภายในห้องเรียน แต่พวกเขายังทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาประจำห้องเรียนหรือที่ปรึกษาชมรมของโรงเรียนซึ่งทำให้นักเรียนกับครูสามารถพบปะกันตามทางเดิน ในสนามเล่นที่ห้องอาหาร ในละแวกโรงเรียน และบางครั้งแม้กระทั่งที่บ้านของพวกเขา ปฏิสัมพันธ์ระดับบุคคลจำนวนมากซึ่งเกิดขึ้นระหว่างผู้ใหญ่กับเด็กนอกห้องเรียนเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มโอกาสของการแสดง ความกังวล และความสนใจส่วนตัวออกมา การร่วมกันทำงานในแบบองค์ประจุมระหว่างครูก็มีความสำคัญเช่นกัน ซึ่งครูอาจารย์ของโรงเรียนคาทอลิกสามารถทำให้เกิดขึ้นทั้งในและนอกโรงเรียน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกันเหล่านี้ช่วยเป็นจุดเริ่มต้นของการแก้ปัญหาของโรงเรียนและมีส่วนช่วยสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บริหารในการทำพันธกิจของโรงเรียน ในบริบทดังกล่าว การตัดสินใจใด ๆ ของโรงเรียนจะมีความขัดแย้งน้อยลงและบ่อยครั้งจะมีลักษณะของความไว้วางใจ และการให้ความเคารพต่อกัน ข้อสามมีความคิดความเชื่อร่วมกันเกี่ยวกับสิ่งที่นักเรียนควรเรียนเกี่ยวกับเกณฑ์การสอนที่เหมาะสม และวิธีสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกัน สิ่งที่สำคัญปรัชญาการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิกคือ ความคิดความเชื่อด้านศีลธรรมเกี่ยวกับบุคคลและสังคมและบทบาทของโรงเรียนต่อการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม ดังนั้น การจัดองค์การทางสังคมระดับพื้นฐานของโรงเรียนในฐานะหมู่คณะจึงมีผลตามมาต่อสังคมและตัวตนของครูและนักเรียน

3. อุดมการณ์ที่เป็นแรงบันดาลใจ

ความคิดสำคัญสองประการ คือ บุคคลนิยมและการมอบหมายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ตัวป็นแต่งชีวิตใน โรงเรียนคาทอลิก บุคคลนิยมคือ สิ่งซึ่งเรียกร้องความเป็นมนุษย์ในปฏิสัมพันธ์รอยแปดที่เกิดขึ้นและประกอบขึ้นเป็นชีวิตประจำวัน กุญแจที่มุ่งไปยังการพัฒนาบุคคลนิยมคือ บทบาทของครูที่ถูกขยายออกไปเพื่อให้ความสนอกกับเรื่องที่ว่า นักเรียนจะต้องกลับเป็นคนประเภทใด เช่นเดียวกับที่ให้กับข้อเท็จจริง ทักษะและความรู้ที่พวกเขาได้รับ ยิ่งไปกว่านั้น บุคคลนิยมยังเป็นบรรทัดฐานร่วมของโรงเรียน คือ เป็นพฤติกรรมซึ่ง ได้ถูกสร้างขึ้นโดยครูและถือเป็นอุดมการณ์สำหรับนักเรียน การมอบหมายอำนาจความรับผิดชอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพิจารณาถึงความเชี่ยวชาญในงาน และประสิทธิภาพจะต้องถูกคำนึงถึงผ่านทางความหวังโยต่อศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

4. การปกครองแบบกระจายอำนาจจากศูนย์กลาง

การกระจายอำนาจการปกครอง ไม่ได้ถูกนำมาใช้เพียงเพราะเห็นว่าเป็นทางเลือกที่มีประสิทธิภาพมากกว่าหรือเพราะมันช่วยสร้างองค์การ ซึ่งให้การรับรู้ต่อความจำเป็นของผู้ใช้บริการได้ดีกว่าเท่านั้น แต่ที่ถูกต้องคือ การกระจายอำนาจได้รับการยืนยันจากทฤษฎีที่มีอยู่ว่า ศักดิ์ศรี

ของมนุษย์และการเคารพกันและกันจะได้รับการปฏิบัติเฉพาะเมื่องานถูกจัดไว้โดยคำนึงถึงหมู่คณะเล็ก ๆ ซึ่งมีการเสวนาและการทำงานแบบที่มีการพิจารณาร่วมกัน ที่รากเหง้าของการเลือกคือความเชื่อว่า ศักยภาพทั้งหมดของบุคคลจะถูกนำมาใช้ในความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทางสังคมและซึ่งสามารถสร้างขึ้นได้เฉพาะในความสัมพันธ์ของกลุ่มเล็ก ๆ เหล่านี้

ลักษณะสำคัญ 4 ประการเหล่านี้เมื่อนำมารวมกันจะสร้างชีวิตในโรงเรียนคาทอลิกที่มีลักษณะเฉพาะ ชีวิตทางวิชาการซึ่งมีแก่นหลักสูตรร่วมกันถูกจัดวางไว้ภายในวิธีการจัดการแบบหมู่คณะซึ่งมีวงที่กว้างกว่า เมื่อเอาสองคุณลักษณะมาไว้ด้วยกัน คุณลักษณะสองประการดังกล่าวจะสร้างสถาบันทางสังคมของผู้ใหญ่และนักเรียนผู้รู้สึกเป็นข้อผูกมัดที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้คือ การกระจายความล้มเหลวอย่างเท่าเทียมกันในสังคม สิ่งซึ่งค้ำจุนชีวิตทางสถาบันนี้ได้แก่ การรวมอุดมการณ์ที่เป็นแรงบันดาลใจซึ่งสามารถมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับการปกครองแบบกระจายอำนาจเข้ากับอิทธิพลของการตลาด

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2541, หน้า 81) โทมัส เอช กรูม (Thomas H. Groome) อาจารย์สอนวิชาเทววิทยา และศาสนศาสตร์ที่มหาวิทยาลัยบอสตัน ได้เสนอคุณลักษณะเฉพาะซึ่งทำให้คาทอลิกแตกต่างจากคนอื่นไว้ 5 ประการ โดยเขาเรียกว่าคุณลักษณะทางเทววิทยา เพราะเป็นลักษณะที่มีพื้นฐานอยู่บนความเข้าใจของคาทอลิกเกี่ยวกับพระเจ้าและการเป็นอยู่ของมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจการเป็นบุคคลของมนุษย์ในแง่ดี
2. การเป็นเครื่องหมายถึงพระเจ้าของชีวิต
3. การเน้นที่การอยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะของความเป็นอยู่ของมนุษย์และคริสตชน
4. การยึดถือประเพณีเป็นแหล่งที่มาของประวัติศาสตร์และวิสัยทัศน์
5. การให้คุณค่ากับความมีเหตุมีผลและการเรียนรู้

อย่างไรก็ตาม มีลักษณะ 3 ประการซึ่งเป็นลักษณะสำคัญ (Cardinal) ซึ่งผูกโยง 5 ลักษณะข้างต้นไว้ด้วยกัน โดยประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้

ลักษณะที่หนึ่ง: การถือเป็นพันธกิจของคาทอลิกต่อ “การเป็นบุคคล” ต่อ “การเป็นอย่างควรจะเป็น” และจริยธรรมของชีวิตของพวกเขา ความหวังใยในเชิงการเป็น เพราะการศึกษาคาทอลิกปลูกฝังคนให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและเอกลักษณ์ของการเป็นพระศาสนจักร คำสอนคาทอลิกเป็นความหวังใยในแง่ของ “การเป็น” เพราะสอนประเพณีในแบบที่หล่อหลอม “การเป็น” ของคนและความมีเหตุมีผลของการศึกษาคาทอลิกเป็นความหวังใยในแง่ของการเป็น เพราะส่งเสริมคนให้รู้จักคิดด้วยตนเอง

ลักษณะที่สอง: การถือเป็นพันธกิจของคาทอลิกคือ “ความยุติธรรมพื้นฐาน”

ความห่วงใยในเชิงสังคม ความยุติธรรม ความรักเป็นหัวใจของพระคริสตธรรม ในพระคัมภีร์ พันธสัญญาของพระเจ้ากับมนุษย์นั้น เรียกร้องมนุษย์ให้ดำเนินชีวิตใน “ความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง” กับพระเจ้า กับตัวเอง กับผู้อื่นและกับสิ่งสร้าง คริสตชนสมัยแรกได้เพิ่มการเน้นย้ำที่ความยุติธรรม ความรักซึ่งเป็น “การกระทำตามความจริงด้วยความรัก” (อฟ. 4: 15; ปต. 1: 22) ความยุติธรรม ซึมซาบอยู่ในความเข้าใจมนุษย์ของการศึกษาคาทอลิกเพราะผู้บริหารและครูปฏิบัติต่อนักศึกษา โดยการพக்கดีศรีของพวกเขา และเตรียมพวกเขาให้รู้จักเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของทุกคน ความยุติธรรมถูกสอนเพราะหมู่คณะของโรงเรียนได้ให้กำเนิด “ความสัมพันธ์อย่างถูกต้อง” และสอนนักเรียนให้มีความรับผิดชอบต่อความดีส่วนรวม ความยุติธรรมซึมซาบอยู่ในความมีเหตุมีผล เมื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีความตระหนักรู้อย่างมีวิจารณญาณและมีความสนใจในทางปฏิบัติของการดำเนินชีวิตตามความจริงในหนทางแห่งความดี

ลักษณะที่สาม: การถือเป็นพันธกิจของคาทอลิกคือ “ความเป็นคาทอลิก” ความห่วงใยในเชิงของกรเปิดรับทุกคน เจมส์ จอยส์ (James Joyce) กล่าวว่า “คาทอลิกหมายความว่า ที่นี่ทุกคนเข้ามาได้” โทมัส เอช กรูม (Thomas H. Groome) เสนอแนะว่า คำเหมือนที่ดีที่สุดสำหรับคำว่า “คาทอลิก” คือ “รวม” และไม่ใช่คำว่า “สากล” แบบที่มีจะถูกนำมาใช้ ในความหมายดังกล่าว การอ้างตัวเป็นคาทอลิกจึงควรทำทนายเราให้กลับเป็นหมู่คณะที่เปิดรับทุกคนด้วยไมตรีจิต และใจที่เปิดกว้างนี้เป็นความผูกมัดที่จะต้องแผ่อยู่ทั่วการศึกษาคาทอลิก โรงเรียนคาทอลิกเป็นสถานที่ซึ่งให้การต้อนรับทุกคนอย่างแท้จริงและอบรมสั่งสอนนักเรียนว่า “เพื่อนบ้าน” ไม่มีขอบเขต การศึกษาคาทอลิกในยุคหลังสมัยใหม่จะต้องเกี่ยวข้องกับการรู้จักผนวกความรู้ทางเทคนิค และทักษะการต่อกรกับโลกที่นับวันยังมีความซับซ้อนให้เข้ากับวิสัยทัศน์ทางศีลธรรม (ความรู้ผิดรู้ถูก) โดยมุ่งทำให้ทักษะนี้ ถูกใช้ไปในทิศทางของการสร้างสังคมมนุษย์และการอยู่ร่วมกันมากขึ้น และเกี่ยวข้องกับเสียมโนธรรมซึ่งสนับสนุนนักเรียนแต่ละคนให้แสวงหาหนทางที่จะบรรลุถึงตามวิสัยทัศน์ดังกล่าวด้วยวิจารณญาณ

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2542, หน้า 69-75) พระคำรัสของสมเด็จพระสันตะปาปา ยอห์น ปอล ที่ 2 ใน สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิกของสภาสังคายนาว่าตักันที่ 2 ระบุว่า โรงเรียนคาทอลิกก่อกำเนิดขึ้นครั้งแรก เพื่อเป็นโรงเรียนสำหรับบุคคลและของบุคคล “การเป็นบุคคลของแต่ละคน พร้อมกับความจำเป็นทางวัตถุและทางจิตใจของพวกเขา คือ แก่นคำสอนของพระคริสต์เจ้า เพราะเหตุนี้ การส่งเสริมความเป็นบุคคลของมนุษย์จึงเป็นเป้าหมายของโรงเรียนคาทอลิก... เพราะเหตุนี้ การที่โรงเรียนคาทอลิกถือเป็นผู้ผูกมัดในการพัฒนามนุษย์ทุกมิติ เพราะตระหนักว่า คุณค่าของมนุษย์ทั้งหมดสำเร็จเป็นจริงในองค์พระคริสต์เจ้า ความตระหนักข้อนี้

เป็นการยืนยันถึงความเป็นศูนย์กลางของการเป็นบุคคลในการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก ที่ช่วยเสริมความพยายามด้านการศึกษาให้เข้มแข็งขึ้นและทำให้เหมาะสมต่อการสร้างบุคลิกภาพที่สง่างามของบุคคล”

สมณกระทรวงว่าด้วยการศึกษาคาทอลิกของสภาสังคายนาวาติกันที่ 2 เรื่อง “โรงเรียนคาทอลิก” ข้อ 35 ระบุว่า “โรงเรียนคาทอลิกมีพันธกิจที่จะพัฒนาคนทุกมิติ (The Whole Person) ทั้งนี้เพราะคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (Human Values) ในทุกมิตินั้นมีเอกภาพในองค์พระคริสตผู้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (The Perfect Person) นี้คือ ลักษณะพิเศษของโรงเรียนคาทอลิก ซึ่งมีหน้าที่ในการปลูกฝังคุณค่าความเป็นมนุษย์ในทุกมิติ อันเป็นภารกิจหลักที่โรงเรียนคาทอลิกต้องรับใช้มวลมนุษย์...”

กฤษฎีกาว่าด้วยพระศาสนจักรในโลกปัจจุบัน ข้อ 41 ระบุว่า พระเจ้าได้ทรงมอบหมายให้พระศาสนจักรเป็นผู้ไขแสดงธรรมล้ำลึกของพระองค์ (Mystery) ผู้ทรงเป็นเป้าหมายที่แท้จริงของมนุษย์ ฉะนั้นโรงเรียนคาทอลิกต้องยืนยันหลักที่จะประกาศว่า จุดมุ่งหมายที่แท้จริงของการดำรงชีวิต คือ การเข้าถึงสัจธรรม ซึ่งสัจธรรมดังกล่าวจะต้องเป็นเหตุผลและปรัชญาในการพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และจิตใจให้เข้าถึงสัจธรรมคือการเข้าถึงพระเจ้า

สังคายนาวาติกันที่ 2 ให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีของธรรมชาติมนุษย์ก็เพราะว่า “พระบุตรของพระเจ้าทรงเป็นมนุษย์แท้และพระเจ้าแท้” โดยนัยนี้ธรรมชาติมนุษย์เป็นหนึ่งเดียว ไม่ใช่ร่างกายหรือวิญญาณ หรืออารมณ์ จิตใจอย่างใดอย่างหนึ่ง เพราะถ้ามนุษย์มีเพียงร่างกายก็ไม่ใช่มนุษย์ หรือมีแต่วิญญาณก็ไม่ใช่มนุษย์คู่กัน ดังนั้นการพัฒนาตัวบุคคลของมนุษย์ต้องเป็นการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพในทุกมิติของมนุษย์ไปพร้อม ๆ กันเพราะแต่ละมิตินั้นเป็นเงาใจของกันและกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่สมบูรณ์ หรือเป็นกระบวนการศึกษาที่แท้จริง ฉะนั้นโรงเรียนคาทอลิกต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษต่อการจัดหลักสูตรที่ประกอบด้วยเนื้อหาสาระที่หลากหลาย รวมทั้งกิจกรรมเสริมสร้างเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนตามธรรมชาติอย่างเต็มศักยภาพ

กฤษฎีกาว่าด้วยการศึกษา ข้อ 1 กล่าวว่า “ การศึกษาที่แท้จริง ต้องมีจุดประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบุคคล (Formation of the Human Person) โดยคำนึงถึงเป้าหมายขั้นสุดท้ายของชีวิต (Ultimate Goal) และคำนึงถึงความดีงาม (Common Good) ของสังคมด้วย ซึ่งผู้เรียนต้องแสดงความรักใคร่ในในฐานะสมาชิกของสังคม ... เด็กและเยาวชนต้องได้รับการส่งเสริมให้รู้จักให้ความสำคัญต่อคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Values) อย่างผู้มีมโนธรรมที่ถูกต้อง (Upright Conscience) รู้จักใช้สิทธิและอิสรภาพส่วนบุคคลในการเลือก... พระศาสนจักรขอเตือนครูอาจารย์และผู้รับผิดชอบทางการศึกษาให้เคารพสิทธิอันศักดิ์สิทธิ์ (Sacred Right) นี้”

กฎหมายของพระศาสนจักรที่เกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิก

การประชุมสภาสังคายนาวาติกันที่ 2 เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2505 หนึ่งศตวรรษหลังสังคายนาวาติกันที่ 1 เนื่องจากสถานการณ์ในโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทุกขณะ พระสันตะปาปา ยอห์น ที่ 23 ซึ่งเป็นผู้เรียกประชุมสภาสังคายนาวาติกันที่ 2 ได้เรียกร้องให้รื้อฟื้นกฎหมายพระศาสนจักรเมื่อวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2502 ต่อมาจึงจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อรื้อฟื้นกฎหมายพระศาสนจักรในวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2505 พระสันตะปาปา ยอห์น ที่ 23 ได้ทรงเรียกประชุมพระสังฆราชกว่า 2,000 องค์จากทั่วโลก จึงถือได้ว่าเป็นสังคายนาสากลครั้งแรก การประชุมสังคายนาวาติกันที่ 2 สิ้นสุดลงเมื่อปี พ.ศ. 2508 ในสมณสมัยของพระสันตะปาปา ปอล ที่ 6 พร้อมด้วยเอกสาร 16 ฉบับ ซึ่งบรรดาพระสังฆราชได้ลงมติเป็นเอกฉันท์ เอกสารเหล่านี้ว่าด้วย พิธีกรรม พระศาสนจักร การไขแสดงของพระเจ้า พระศาสนจักรในปัจจุบัน หน้าที่ของพระสังฆราชในการปกครองสัตบุรุษ ชีวิตและภารกิจของพระสงฆ์ การเตรียมตัวเป็นพระสงฆ์ ในสามเณรตถ การปฏิรูปชีวิตนักบวช บทบาทการแพร่ธรรมของฆราวาส การประกาศศาสนา พระศาสนจักรตะวันออก เอกภาพของนิกายต่างๆ ในศาสนาคริสต์ สื่อสารมวลชน ความสัมพันธ์กับศาสนาต่างๆ เสรีภาพในการนับถือศาสนา และการศึกษาอบรม จนกระทั่ง 20 ปีต่อมา คือ วันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2526 พระสันตะปาปา ยอห์น ปอล ที่ 2 ทรงประกาศกฎหมายใหม่โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2526

กฎหมายพระศาสนจักรฉบับปัจจุบัน มีชื่อเป็นทางการว่า “Codex Iuris Canonici” เป็นภาษาลาติน มีทั้งหมด 1,752 มาตรา แบ่งออกเป็น 7 ภาค (บรรพ) ด้วยกัน หนึ่งในเจ็ดบรรพที่สำคัญสำหรับการศึกษาคาทอลิกคือ บรรพ 3 ว่าด้วยเรื่องอำนาจการสั่งสอนของพระศาสนจักรคาทอลิก คณะกรรมการที่ปรึกษากฎหมายพระศาสนจักรภายใต้สภาพระสังฆราชคาทอลิกแห่งประเทศไทย (2543, หน้า 23-29) ได้ทำการแปลประมวลกฎหมายพระศาสนจักร (Code of Canon Law)

โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาคาทอลิกและโรงเรียนคาทอลิกดังนี้

มาตรา 793 บรรพ 1 บิดามารดา รวมทั้งผู้ที่ทำหน้าที่แทนพวกเขาด้วย มีพันธะและมีสิทธิให้การศึกษอบรมแก่บุตรหลานของตน บิดามารดาคาทอลิกยังมีหน้าที่และสิทธิที่จะเลือกวิธีและสถาบันที่จะช่วยพวกเขา ให้สามารถจัดให้บุตรหลานของตน ได้รับการศึกษาแบบคาทอลิกตามสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น ได้อย่างดียิ่งขึ้น

มาตรา 793 บรรพ 2 บิดามารดายังมีสิทธิที่จะใช้ประโยชน์จากความช่วยเหลือที่รัฐต้องจัดให้ซึ่งพวกเขามีความต้องการเพื่อจัดให้บุตรหลานได้รับการศึกษาแบบคาทอลิกด้วย

มาตรา 794 วรรค 1 พระศาสนจักรมีหน้าที่และสิทธิให้การศึกษาด้วยเหตุผลพิเศษ เพราะพระศาสนจักรได้รับมอบพันธกิจจากพระเจ้า ให้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ให้สามารถบรรลุถึงความสมบูรณ์แห่งชีวิตคริสตชน

มาตรา 794 วรรค 2 ผู้อภิบาลวิญญานมีหน้าที่จัดการทุกอย่าง เพื่อให้คริสตชนทุกคน ได้รับการศึกษาแบบคาทอลิก

มาตรา 795 เนื่องจากการศึกษาที่แท้จริงต้องมุ่งให้การอบรมทุกมิติแก่บุคคลมนุษย์ กล่าวคือ การอบรมที่มุ่งสู่จุดหมายสุดท้ายของบุคคล และขณะเดียวกันก็มุ่งสู่ความดีส่วนรวมของ สังคม ดังนั้น เด็กและเยาวชนจะต้องได้รับการอบรมเลี้ยงดูอย่างที่ว่า เขาสามารถพัฒนาสมรรถนะ ทางกาย ใจ และสติปัญญาของเขาได้อย่างกลมกลืนกัน มีจิตสำนึกในความรับผิดชอบที่ดีสมบูรณ์ มากขึ้น และรู้จักใช้เสรีภาพอย่างถูกต้อง รวมทั้งได้รับการอบรมให้มีส่วนในชีวิตสังคมอย่างมีบทบาท

โรงเรียนคาทอลิก

มาตรา 796 วรรค 1 ในบรรดาเครื่องมือเพื่อการศึกษาศิสตชนพึงถือว่าโรงเรียน มีคุณค่ายิ่ง เหตุว่าโรงเรียนให้ความช่วยเหลือหลักแก่บิดามารดาในการทำหน้าที่ให้การศึกษแก่ บุตรหลาน

มาตรา 796 วรรค 2 บิดามารดาต้องร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับครูโรงเรียนซึ่งตนได้ฝากฝัง บุตรหลานไว้ให้อบรม ส่วนบรรดาครูในการปฏิบัติหน้าที่ของตนต้องทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับ บิดามารดา และรับฟังบิดามารดาเหล่านั้นด้วยความยินดีและให้จัดตั้งสมาคมหรือการพบปะ สังสรรค์กับบรรดาผู้ปกครองนักเรียนและให้ถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง

มาตรา 797 บิดามารดาต้องมีเสรีภาพอย่างแท้จริงในการเลือกโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ คริสตชนมีหน้าที่ต้องเอาใจใส่ให้สังคมบ้านเมืองรับรู้เสรีภาพนี้ของบิดามารดาและต้องป้องกัน เสรีภาพนี้ โดยการให้ความช่วยเหลือ ตามหลักการกระจายความเป็นธรรม

มาตรา 798 บิดามารดาต้องฝากฝังบุตรหลานไว้กับโรงเรียนที่จัดให้มีการศึกษาแบบ คาทอลิก ถ้าทำเช่นนั้นไม่ได้บิดามารดามีหน้าที่ต้องเอาใจใส่ให้บุตรหลานได้รับการศึกษาแบบ คาทอลิกอย่างเหมาะสมนอกโรงเรียน

มาตรา 799 คริสตชนต้องพยายามให้กฎหมายบ้านเมือง ซึ่งวางระบบการอบรมเยาวชน จัดให้มีการอบรมทางศาสนา และศีลธรรมแก่เยาวชนตามมโนธรรมของบิดามารดาในโรงเรียน นั้นเองด้วย

มาตรา 800 วรรค 1 พระศาสนจักรมีสิทธิจัดตั้งและดูแลโรงเรียนที่สอนไม่ว่าสาขาวิชา ประเภทและระดับใด ๆ

มาตรา 800 วรรค 2 คริสตชนต้องส่งเสริมโรงเรียนคาทอลิกโดยให้ความช่วยเหลือเพื่อก่อตั้งและบำรุงรักษาไว้ตามกำลังความสามารถ

มาตรา 801 สถาบันนักพรต ซึ่งมีพันธกิจด้านการศึกษาโดยเฉพาะ ขณะที่รักษาพันธกิจนี้ไว้อย่างซื่อสัตย์ ยังต้องอุทิศตนเพื่อการศึกษาแบบคาทอลิกในโรงเรียนของตนซึ่งตั้งขึ้นโดยความเห็นชอบของพระสังฆราชสังฆมณฑลด้วย

มาตรา 802 วรรค 1 ถ้าไม่มีโรงเรียนซึ่งให้การศึกษาที่ซึมซาบด้วยจิตตารมณ์คริสตชน พระสังฆราชสังฆมณฑลมีหน้าที่ต้องเอาใจใส่จัดให้มีโรงเรียนเช่นนั้นขึ้น

มาตรา 802 วรรค 2 ที่ใดเหมาะสม พระสังฆราชสังฆมณฑลต้องจัดให้มีโรงเรียนอาชีวะ โรงเรียนเทคนิค และโรงเรียนอื่น ๆ ตามความจำเป็นพิเศษต่าง ๆ

มาตรา 803 วรรค 1 โรงเรียนคาทอลิก คือ โรงเรียนที่ผู้ใหญ่ผู้มีอำนาจฝ่ายพระศาสนจักรหรือนิติบุคคลสาธารณะฝ่ายพระศาสนจักรเป็นผู้บริหาร หรือผู้ใหญ่ฝ่ายพระศาสนจักรรับรู้เป็นโรงเรียนคาทอลิกเป็นลายลักษณ์อักษร

มาตรา 803 วรรค 2 การอบรมและการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก ต้องมีหลักคำสอนคาทอลิกเป็นพื้นฐาน บรรดาครูต้องดีเด่นด้านคำสอนที่ถูกต้อง และด้านชีวิตที่เปี่ยมด้วยคุณธรรม

มาตรา 803 วรรค 3 โรงเรียนใดใดไม่ว่าแม้ในความเป็นจริงเป็นโรงเรียนคาทอลิกจะใช้ชื่อโรงเรียนคาทอลิกไม่ได้ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากผู้ใหญ่ผู้มีอำนาจฝ่ายพระศาสนจักร

มาตรา 804 วรรค 1 การอบรมและการศึกษาทางศาสนาคาทอลิก ซึ่งสอนในโรงเรียนใด ๆ ไม่ว่าหรือที่จัดสอนโดยทางสื่อสารมวลชนต่าง ๆ ต้องอยู่ภายใต้อำนาจของพระศาสนจักร เป็นหน้าที่รับผิดชอบของสภาพระสังฆราชที่จะออกกฎทั่วไปเรื่องนี้ และเป็นหน้าที่ของพระสังฆราชสังฆมณฑลที่จะควบคุมและดูแลในการให้การศึกษา

มาตรา 804 วรรค 2 ผู้ใหญ่ผู้ทรงอำนาจท้องถิ่นต้องเอาใจใส่ให้ครูที่ได้รับหน้าที่เป็นครูสอนศาสนาในโรงเรียนแม้ในโรงเรียนที่มีใช้คาทอลิก ต้องเป็นผู้ดีเด่นในด้านคำสอนที่ถูกต้องในด้านเป็นพยานชีวิตคริสตชนและทักษะการสอน

มาตรา 805 เป็นสิทธิของผู้ใหญ่ผู้ทรงอำนาจท้องถิ่นที่จะแต่งตั้งหรือรับรองครูสอนศาสนาสำหรับสังฆมณฑลของตน และเช่นเดียวกัน ท่านมีสิทธิที่จะให้ครูออกหรือบังคับให้เอาออก ถ้ามีความจำเป็นเพราะเหตุผลทางศาสนาหรือทางศีลธรรม

มาตรา 806 วรรค 1 พระสังฆราชสังฆมณฑลมีสิทธิที่จะสอดส่องดูแลและเยี่ยมเยียนโรงเรียนคาทอลิกที่ตั้งอยู่ในเขตปกครองของตน แม้โรงเรียนต่าง ๆ ที่ตั้งขึ้นหรือจัดการโดยสมาชิกสถาบันนักพรต เช่นเดียวกันท่านมีอำนาจที่จะออกข้อกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมทั่วไปของ

โรงเรียนคาทอลิก ข้อกำหนดเหล่านั้นใช้ได้กับโรงเรียนที่บริหารโดยนักพรต โดยรักษาไว้ซึ่งความเป็นเอกเทศเกี่ยวกับการจัดการภายในของโรงเรียนของพวกเขา

มาตรา 806 วรรค 2 บรรดาผู้อำนวยการ โรงเรียนคาทอลิกภายใต้การสอดส่องดูแลของผู้ใหญ่ผู้ทรงอำนาจท้องถิ่น ต้องเอาใจใส่ให้การสอนในโรงเรียนของท่านให้ดีเด่นด้านวิชาการอย่างน้อยมีระดับเท่าเทียมกับโรงเรียนอื่น ๆ ในภูมิภาคนั้น

วิสัยทัศน์และพันธกิจการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2545, หน้า 69 - 71) ในการประชุมสัมมนาของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ประจำปีการศึกษา 2543 ครั้งที่ 30 ได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย ไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “บุคคลแห่งการเรียนรู้ ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ ตามหลักพระคริสตธรรม” (Learning Persons, Loving and Caring Community, Reaching for Human Excellence, According to Christian Principles) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บุคคลแห่งการเรียนรู้

บุคคลแห่งการเรียนรู้ คือ บุคคลที่นำข้อมูล ประสบการณ์ มาพิจารณาไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ เกิดความเข้าใจ และสามารถประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติ จนกลายเป็นวิถีชีวิตของตนเอง ผู้บริหาร ครู นักเรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ก็ต่อเมื่อแต่ละคนเป็นผู้ใฝ่รู้ แสวงหาความคิดใหม่ ๆ ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุด และพัฒนาปรับปรุงความรู้และการปฏิบัติของตนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหาร ครู นักเรียน ติดต่อสื่อสารต่อกันในบรรยากาศของความไว้วางใจและมีโลกทัศน์ที่เปิดกว้าง มีการแบ่งปันความรู้ และการแก้ปัญหาร่วมกัน

การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เป็นการค้นพบสัจธรรมของชีวิต บุคคลแห่งการเรียนรู้แสวงหาความจริงของชีวิต อาศัยการไตร่ตรองอย่างสม่ำเสมอ

2. ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร

โรงเรียน คือ กลุ่มบุคคลที่ผูกพันกันด้วยความคิดและอุดมคติ ชุมชนโรงเรียนคาทอลิกประกอบไปด้วย ผู้บริหาร ครู บุคลากร ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และนักเรียน สะท้อนความเป็นประชากรของพระเจ้า โดยการปฏิบัติบัญญัติแห่งความรัก ให้ความเคารพ ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรต่อความต้องการของกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

3. มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์เป็นเรื่องของคุณธรรมความรู้และการหล่อหลอมบุคคลอย่างเป็นองค์รวม ในมิติบุคคล ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านจิตวิญญาณ สติปัญญา อารมณ์ และร่างกาย ในมิติสังคม ความเป็นเลิศแห่ง

ความเป็นมนุษย์ หมายถึง มนุษย์ที่รับผิดชอบ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เสียสละ และอุทิศตน เพื่อส่วนรวม กล่าวคือ เป็นคนเพื่อคนอื่น

พันธกิจ: สถาบันการศึกษาคาทอลิกมุ่งมั่นที่จะสร้างวิสัยทัศน์ที่กล่าวมาแล้วดังนี้
บุคคลแห่งการเรียนรู้

1. จัดการศึกษาอบรมที่เสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ โดยให้ผู้เรียนมีความสุข
2. จัดการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
3. ให้โอกาสผู้ยากไร้และด้อยโอกาสเข้ารับการศึกษาตามความเหมาะสม

ชุมชนที่รักและเอื้ออาทร

1. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ในบรรยากาศแห่งความรัก เอื้ออาทร
2. ให้การอภิบาลเพื่อเสริมสร้างคุณค่าของชีวิตครอบครัว
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด สถานศึกษา และชุมชน ในการพัฒนาบุคคล

ให้มีคุณภาพ

4. ส่งเสริมบรรยากาศการเสวนาระหว่างศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น
5. เชื่อมโยงความรู้กับวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดความหมายที่แท้จริงสู่

การปฏิบัติในชีวิต

มุ่งสู่ความเป็นเลิศแห่งความเป็นมนุษย์

1. เป็นประจักษ์พยานถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยชีวิตที่เป็นรูปธรรม
2. จัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสร้างสังคมแห่งความจริง ยุติธรรม และสันติ

แผนแม่บทการศึกษาคาทอลิกฯ ของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย)

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) (2544, หน้า 138-154) แผนแม่บทการศึกษาคาทอลิกฯ ของสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ได้กำหนดแผนงานหลักไว้ดังนี้ งานอภิบาลแพร่ธรรม การจัดการเรียนการสอน การประสานงานด้านการศึกษา งานอภิบาลเยาวชนในสถานศึกษาคาทอลิก เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา การประเมินคุณภาพการศึกษา และเอกลักษณ์สถานศึกษาคาทอลิก

1. งานอภิบาลแพร่ธรรม

โรงเรียนคาทอลิกเป็นสนามแพร่ธรรมของพระศาสนจักร ประกาศยืนยัน ความรัก ความเมตตาของพระเจ้าที่มีต่อมวลมนุษย์ อบรมเลี้ยงดู จินาเยาวชนชายหญิงไปสู่ความดีสมบูรณ์พร้อมทั้งในแง่ความเป็นมนุษย์ และการเป็นคริสตชน เพื่อพระอาณาจักรสวรรค์

พระเจ้าทรงมอบพันธกิจ การอภิบาลในสถาบันการศึกษาให้กับเรา ปัจจัยที่จะทำให้พันธกิจนั้นสำเร็จไปได้ย่อมขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่จะช่วยให้เด็ก และเยาวชนแต่ละคนมี

คุณธรรม จริยธรรมตามจิตตารมณ์ของพระคริสต์ และสามารถพัฒนาศักยภาพของคนทุกมิติ จนกลายเป็นบุคคลที่สมบูรณ์

การศึกษาคาทอลิกมีปรัชญาและนโยบายการบริหารการศึกษาที่องค์พระคริสต์เจ้า ผู้ทรงชีวิต นำคำสอนของพระองค์เป็นหลักในการบริหารงานในสถาบันการศึกษา ศึกษาพระกัมภีร์ และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับคำสั่งสอนของ พระองค์ เป็นการเพิ่มพลังภายในให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ช่วยให้เด็กเยาวชนพัฒนาศักยภาพของ ตนตามจิตตารมณ์ของพระคริสต์ ดำเนินชีวิตของตนอย่างมีความสุข ให้ความช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ ทำคุณประโยชน์แก่สังคม

2. การจัดการเรียนการสอน

การจัดการศึกษา และการจัดหลักสูตรของการศึกษาคาทอลิกคำนึงถึงผลที่จะบังเกิดแก่ ผู้เรียน โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีศักดิ์ศรี เคารพผู้อื่น มีความพร้อมด้วย คุณธรรม สติปัญญาและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ดังเป้าหมายต่อไปนี้

2.1 สถานศึกษาคาทอลิกมีหลักสูตร หนังสือ คู่มือ และสื่อประกอบการเรียนการสอน ด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องในทุกระดับ

2.2 สถานศึกษาคาทอลิก มีความเป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตรท้องถิ่น และพัฒนา งานวิชาการให้เด่นชัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านภาษาอังกฤษและคอมพิวเตอร์

2.3 สถานศึกษาคาทอลิกมีความเป็นผู้นำในการบูรณาการจริยธรรมลงในรายวิชาต่าง ๆ รวมทั้งมีกิจกรรมที่เด่นชัดในการปลูกฝังผู้เรียนให้มีจิตตารมณ์ในการบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสันติสุข และยุติธรรมในสังคมโลก

3. การประสานงานด้านการศึกษา

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ต้องการส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวด้วย การสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้สถาบันการศึกษาคาทอลิกได้ร่วมมือกันในการจัดการศึกษาคาทอลิก อย่างมีคุณภาพ เป็นการระดมทรัพยากรบุคคล ให้มามีส่วนร่วมในการประสานงานด้านการศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ดังเป้าหมายต่อไปนี้

3.1 สถานศึกษาคาทอลิกตอบสนองและมีส่วนร่วมในภารกิจการกอบกู้ของ พระศาสนจักรและเป็นสนามประกาศข่าวดี (พระคริสตธรรม) ของพระศาสนจักร

3.2 สถานศึกษาคาทอลิกมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน อย่างแท้จริง

3.3 สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) เป็นองค์การประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาตามลักษณะพิเศษของสถานศึกษาคาทอลิกที่มุ่งพัฒนามนุษย์ทุกมิติ

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตระหนักเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4. งานอภิบาลเยาวชนในสถานศึกษาคาทอลิก

สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) มุ่งส่งเสริมงานอภิบาลเยาวชนในสถานศึกษาคาทอลิกเพื่อช่วยให้เยาวชนเข้าถึงแก่นแท้ของชีวิตคริสตชน พัฒนาดตนเองเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถดำเนินชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม ดังเป้าหมายต่อไปนี้

4.1 สถานศึกษาคาทอลิกมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้เยาวชนตระหนักถึงปัญหาของสังคม บริโภคนิยม และวัตถุนิยม สามารถอุทิศตนเพื่อผู้ยากไร้ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

4.2 สถานศึกษาคาทอลิกมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เยาวชนมีบทบาทในการบริหารจัดการ ในการแก้ปัญหาของสังคม และของเยาวชนด้วยกัน

4.3 สถานศึกษาคาทอลิกให้เยาวชนในสถานศึกษา รู้คุณค่าของชีวิต รู้จักป้องกันตนจากยาเสพติด และหลีกเลี่ยงอบายมุขต่าง ๆ

5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา

การเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง และฝึกฝนตนเองให้มีวัฒนธรรม ความรู้เป็นวิถีชีวิต ดังเป้าหมายต่อไปนี้

5.1 ส่งเสริมให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษากับโลกและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมของการเรียนรู้

5.2 ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อผลทางด้านอภิบาลจิตวิญญาณของเด็กและเยาวชน

5.3 ส่งเสริมกระบวนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

6. การประเมินคุณภาพการศึกษา

การประเมินคุณภาพของผลผลิต และกระบวนการอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การพัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) มุ่งมั่นส่งเสริมและสนับสนุนโรงเรียนคาทอลิกทุกโรงเรียน ให้เข้าสู่กระบวนการและผ่านการรับรองคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ภายในปี 2549 สมาคมสภาการศึกษาคาทอลิก (ประเทศไทย) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาด้านคุณภาพการศึกษาที่ชัดเจนไว้ดังนี้

6.1 โรงเรียนคาทอลิกทั้งหมดมีการบริหารจัดการภายในองค์กรที่เป็นระบบ
เหมาะสมกับยุคปฏิรูป สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่สอง) พ.ศ. 2545

6.2 โรงเรียนคาทอลิกทั้งหมด มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านนักเรียน ด้านครู
ผู้สอนและด้านผู้บริหาร จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในเป็นระยะ ๆ และมีความพร้อมสำหรับ
การประเมินคุณภาพภายนอก

6.3 โรงเรียนคาทอลิกทั้งหมดผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรอง
มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) และได้รับการยอมรับจากชุมชนและสังคมทั่วไป

7. เอกลักษณ์ของสถาบันการศึกษาคาทอลิก

ธรรมชาติของการศึกษาคาทอลิก มุ่งเน้นคุณค่าและความสำคัญของการศึกษาคาทอลิก
ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษา เนื้อหาสาระของการศึกษา และสภาพแวดล้อมทางการศึกษา มีดังนี้

7.1 คุณค่าและความสำคัญของการศึกษาคาทอลิก

ธรรมชาติของการศึกษาคาทอลิก คือ การฝึกอบรมพัฒนาคนให้เป็นคนดี เป็นมนุษย์
ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และศีลธรรม ทั้งแบบรายบุคคลและหมู่คณะ โดยยึด
หลักธรรมคำสอนของศาสนาเป็นหลักในการจัดการศึกษา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของมนุษย์และสังคมที่จะฝึกสอนให้คนเกิดการเรียนรู้
เพื่อพัฒนาตนเองเป็นคนดี เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมในฐานะสมาชิก และเป็นการยกระดับคุณภาพ
ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น

การศึกษาคาทอลิกเป็นการจัดการศึกษาที่ยึดหลักคำสอนศาสนาและปรัชญาการศึกษา
คาทอลิกเป็นพื้นฐานผลสานกับการศึกษาศิลปวิทยาการ ความรู้วิชาการต่าง ๆ เป็นกระบวนการ
เดียวกันในการพัฒนาคนและสังคม การศึกษาจึงจัดระบบการเรียน การฝึกอบรม และการเรียนรู้จาก
ประสบการณ์ตรงด้วยการฝึกฝน ทำความเข้าใจอย่างแตกฉาน การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น
ที่ถ่ายทอดหรือแบ่งปัน และการวิเคราะห์ไตร่ตรองด้วยหลักธรรม และเป้าหมายชีวิต ด้วยวิธีการ
ฝึกฝนจิต สมาธิ ให้เป็นความคิดที่เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมทางสังคม ลงมือปฏิบัติด้วย
ตนเองหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษาจึงมีลักษณะเป็นกระบวนการ เป็นเครื่องช่วยนำทางให้
บุคคลเกิดการเรียนรู้ เกิดปัญญา เกิดความเข้าใจ สามารถปฏิบัติได้จนบรรลุผล สามารถพึ่งตนเอง
ช่วยเหลือสังคม เป้าหมายการจัดการศึกษา คือ เพื่อพัฒนาคนให้เป็นคนดีครบถ้วนตามแบบอย่าง
ของพระคริสต์เจ้า ผู้ทรงเป็นทั้งอาจารย์และแบบอย่างชีวิต

7.2 ผู้มีหน้าที่จัดการศึกษา

บทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาคาทอลิก ชีดหลักว่า ความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของครอบครัวหรือพ่อแม่เป็นอันดับแรก เป็นหน้าที่ของพระศาสนจักรหรือวัด และรัฐที่ต้องจัดการศึกษาให้แก่สมาชิกของตน และร่วมมือกันในการจัดการศึกษา เพื่อให้เด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาไทยที่ชีดหลักบวร คือ การศึกษาเป็นหน้าที่ของบ้าน วัด และ โรงเรียน

7.3 เนื้อหาสาระของการศึกษา

ความรู้ที่เป็นเนื้อหาสาระสำคัญของการศึกษา คือ ความรู้ที่ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความสามารถทำงานเพื่อชีวิตตนเองและเพื่อผู้อื่น การศึกษาต้องสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ ศักดิ์ศรี สิทธิเสรีภาพของมนุษย์ และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม เน้นความสำคัญของชีวิต จิต ธรรมชาติ และสังคม โดยชีดหลักคำสอนของศาสนาเป็นพื้นฐานประกอบกับความรู้วิชาการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ด้านสังคม การดำเนินชีวิตในสังคม หมู่คณะอย่างมีความหมาย และเป็นสุข ดังนี้ สาระสำคัญ คือ การเป็นคนดี เป็นคนใฝ่รู้ มีความรู้ ความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังที่กำหนดเป็นบรรทัดฐานในการจัดการศึกษา หลักสูตรการศึกษา และการเรียนการสอน คือ ความรู้คู่คุณธรรม คุณธรรมนำความรู้ และคุณธรรมนำความรู้คู่ความสุข

7.4 สภาพแวดล้อมทางการศึกษา

บรรยากาศสถานศึกษามีส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างการเรียนรู้ และฝึกฝนตนเองของผู้เรียน ทั้งบรรยากาศในห้องเรียน การทำกิจกรรมร่วมกัน การทำงานร่วมกัน และการอยู่ร่วมกัน นักเรียนได้พัฒนาตนเอง ได้เรียนรู้จักตนเอง แลกเปลี่ยนความคิดประสบการณ์ซึ่งกันและกัน และที่สำคัญ คือ การเรียนรู้จากแบบอย่างชีวิตและคำสอนของครูทำให้กระบวนการเรียนรู้เป็นกระบวนการของชีวิต สถานศึกษาจะสร้างบรรยากาศให้โรงเรียนเป็นสนามแห่งการเรียนรู้ของนักเรียน จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม ความรู้ และฝึกฝนการทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างนักเรียนกับครู มีบรรยากาศของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่บูรณาการคุณธรรมจริยธรรม ในการดำรงชีวิต เป็นการฝึกฝนเพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัวและชุมชน

สถานศึกษาต้องกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสม และมีศักยภาพที่สามารถดำเนินการให้สำเร็จตามเงื่อนไขของเวลา และศักยภาพแห่งการพัฒนาในบริบทที่เหมาะสมกับเงื่อนไขและบริบททางวัฒนธรรมและสังคมไทย ดังนี้

1. มีปรัชญาการศึกษา ซึ่งปรัชญาการจัดการศึกษาดังกล่าวต้องแสดงถึงเอกลักษณ์ของพระศาสนจักรและเป้าหมายการพัฒนาชุมชนและสังคมไทย

2. มีระบบการศึกษาที่ตอบสนองปรัชญา และกระบวนการจัดการศึกษาที่โปร่งใส ชัดเจน และจงใจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม และร่วมมือกันสู่เป้าหมายที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการของผู้เรียน และสถาบันในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม

3. ระบบการจัดการศึกษาต้องแสดงพันธกิจหลักของสถาบันและต้นสังกัด ดังนี้

3.1 จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของสังฆมณฑล

3.2 จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของคณะนักบวช และพระพรพิเศษของคณะ หรือจุดมุ่งหมายการก่อตั้ง

3.3 จุดมุ่งหมายของสถานศึกษาคาทอลิกที่จัดการศึกษาในการมีส่วนร่วม และร่วมมือกับพระศาสนจักรท้องถิ่นและสังคมไทย

3.4 กำหนดยุทธศาสตร์หลักที่ยั่งยืนแสดงให้เห็นเอกลักษณ์ที่มุ่งมั่นในภารกิจที่มีต่อสังคมไทย

3.5 มีระบบการพัฒนาคณาจารย์ที่ดีและมีคุณภาพ เพื่อรักษามาตรฐานการจัดการศึกษา และการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาคาทอลิก วิธีการจัดการศึกษาที่กำหนดเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จ แสดงให้เห็นมาตรฐานการดำเนินงาน และภารกิจที่มุ่งมั่นเพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคมไทยและประโยชน์สูงสุดของประชาชน ดังนี้

3.5.1 มีมาตรฐานการศึกษาคาทอลิกในกระบวนการจัดการที่นำไปสู่การปลูกฝัง ฝึกรบธรรมและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.5.2 มีมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนแบบคาทอลิก และฟื้นฟูการนำรูปแบบการเรียนการสอนแบบคาทอลิกมาใช้ เช่น

3.5.2.1 ระบบการศึกษาแบบเรฟลูซิฟ และรูปแบบการสอนแบบการไตร่ตรอง (Reflective Pedagogy) และกระบวนการศึกษาแบบแลกเปลี่ยนสนทนาระหว่างกัน (Colloquium)

3.5.2.2 ระบบการศึกษาแบบอูร์สุลิน

3.5.2.3 ระบบการจัดการศึกษาแบบซาเลเซียน (The Preventive System)

3.5.2.4 ระบบการจัดการศึกษาแบบลาซาล (The Shared Vision)

3.5.2.5 ระบบการจัดการศึกษาแบบคณะภคินีอัสสัมชัญ (Assumption Education)

3.5.2.6 ระบบการจัดการศึกษาของพระศาสนจักรท้องถิ่น

3.5.3 มีระบบการติดตามและประเมินผลเพื่อพัฒนาที่ชัดเจนและมีการเฝ้าระวังผลกระทบที่เกิดขึ้น

3.5.4 มีการเสวนาแลกเปลี่ยนระหว่างบุคคลและสถาบันการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ

นโยบายของการศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

สถาบันการศึกษาคาทอลิกมุ่งพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ในทุกมิติ (Holistic) ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ และสังคม ให้ผู้สำเร็จการศึกษาออกไปเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพเพื่อรับใช้สังคมและประเทศชาติอย่างจริงจัง การศึกษาคาทอลิกในประเทศไทยจึงมีนโยบายดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาคาทอลิกต่อสังคม

1.1 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมเสรีภาพและความรักแบบพระวรสารในสถาบัน

1.2 เปิดโอกาสให้เด็กและเยาวชนรู้จักรับผิดชอบต่อส่วนตัวและส่วนรวม

1.3 เน้นการปฏิบัติและการปลูกฝังค่านิยมของการเคารพในสิทธิของกันและกัน

การมีความคิดสร้างสรรค์และการฝึกกำลังทำความดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนที่ตนอาศัยอยู่

2. ความรับผิดชอบของสถาบันการศึกษาคาทอลิกต่อพระศาสนจักรและศาสนาอื่น

2.1 อบรมเด็กและเยาวชนให้มีความเลื่อมใสศรัทธาต่อพระศาสนจักรและต่อ

ศาสนาอื่น

2.2 อบรมสั่งสอนเด็กและเยาวชนทุกศาสนาให้มีทัศนคติที่เห็นอกเห็นใจกัน

ด้วยอัธยาศัยไมตรี

2.3 นำวัฒนธรรมของชาติมาบูรณาการในการปฏิบัติศาสนกิจเพื่อส่งเสริมคุณค่าของ

ศาสนา

2.4 พึงตระหนักและถือเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่จะอบรมเด็กและเยาวชนคาทอลิก

3. ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถาบันการศึกษาคาทอลิก

3.1 พึงคำนึงถึงความต้องการของโลกในสมัยปัจจุบัน

3.2 พึงใช้อุปกรณ์และทักษะในการสอนตามหลักการใหม่ ๆ ที่ค้นพบในสมัยปัจจุบัน

3.3 พึงให้คณะครู อาจารย์มีส่วนรับผิดชอบในการวางนโยบายและการบริหารสถาบัน

3.4 พึงสงเคราะห์ช่วยเหลือเด็กและเยาวชนที่ขัดสน ผู้ที่ไม่ได้รับความอบอุ่นจาก

ครอบครัว

3.5 พึงร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับบิดามารดาและผู้ปกครองในการอบรมเด็กและเยาวชน

จุดมุ่งหมายทั่วไปของโรงเรียนคาทอลิก

ปิยนุช สุวรรณทัต (2540, หน้า 108-109) ได้สรุปจุดมุ่งหมายทั่วไปของโรงเรียนคาทอลิกว่า โรงเรียนคาทอลิกเป็นสถานที่อบรมอย่างครบครัน โดยอาศัยความคิดและวัฒนธรรมที่มีแบบแผน

เป็นเครื่องมือ โดยให้ผู้เรียนได้พบมรดกทางวัฒนธรรมในรูปแบบการติดต่อทั้งกับส่วนตัวและการมีความสัมพันธ์กับส่วนรวม โรงเรียนมุ่งให้การศึกษาค่านิยมอันดีงามของชีวิตและพยายามที่จะให้ค่านิยมนั้นแทรกเข้าไปในชีวิต ในความเป็นจริงแล้ววัฒนธรรมจะมีคุณค่าในการอบรมก็ต่อเมื่อผู้เรียนสามารถประยุกต์วัฒนธรรมดังกล่าวเข้าสู่ชีวิตจริงได้และช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจประสบการณ์และความจริงที่เขาพบนั้นว่าหมายความว่าอย่างไร โรงเรียนที่ละเลยหน้าที่นี้และสอนโดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดก็เท่ากับไปขัดขวางการพัฒนาของผู้เรียน สรุปแล้วจุดมุ่งหมายทั่วไปของโรงเรียนคาทอลิกมีดังต่อไปนี้

1. พัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ในทุกมิติ คือ พัฒนาทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ ตลอดจนเอกลักษณ์และบุคลิกตามอุดมการณ์ของแต่ละสถาบัน
2. ปลุกฝังค่านิยมด้านจิตใจให้มีจริยธรรมและคุณธรรม มีความเคารพรักซึ่งกันและกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และผนึกกำลังกันรับผิดชอบเพื่อความดีส่วนรวม มีความรักและกตัญญู รู้คุณค่าพ่อแม่ ครูอาจารย์และต่อสถาบันของตน
3. ปลุกฝังความเป็นพลเมืองดีในระบอบประชาธิปไตย โดยเน้นให้มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักษาศิลปวัฒนธรรม ศีลธรรมและประเพณีอันดีงามของชาติ
4. ส่งเสริมด้านวิชาการและการปฏิบัติ โดยมุ่งให้นักเรียนมีความรู้ ความสามารถมีทักษะที่จำเป็นเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพในอนาคต

โรงเรียนคาทอลิกขณะก้าวสู่สหัสวรรษที่สาม

สมณกระทรวงเพื่อการศึกษาคาทอลิก (2542, หน้า 1-18) ระบุว่า ขณะที่กำลังก้าวเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม การศึกษาต้องเผชิญกับปัญหาใหม่หลายประการซึ่งเป็นผลของบริบทใหม่ทางสังคม การเมืองและวัฒนธรรม ปัญหาแรกที่สำคัญที่สุด คือ ปัญหาวิกฤตการณ์ด้านคุณค่าซึ่งปรากฏมาในรูปของอัตนิยม (Subjectivism) สัมพันธนิยมทางศีลธรรม (Moral Relativism) และสูญนิยม (Nihilism) การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางโครงสร้างนวัตกรรมทางเทคโนโลยีกับระบบเศรษฐกิจแบบไร้พรมแดน ส่งผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์ทั่วโลกยิ่งวันยิ่งมากขึ้น เกิดช่องว่างระหว่างคนรวยและคนจนมากขึ้น มีการอพยพของคนจากประเทศด้อยพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนามากกว่า ปรากฏการณ์ของชุมชนหลายวัฒนธรรมและสังคมหลายเชื้อชาติศาสนาเป็นทั้งความอุดมสมบูรณ์และที่มาของปัญหา ความเชื่อของคริสตชนถูกตัดออกจากการเป็นจุดอ้างอิงและที่มาของแสงสว่างที่มีประสิทธิผลและน่าเชื่อถือสำหรับการทำความเข้าใจกับชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์

ขอบเขตของหน้าที่ด้านการศึกษาได้ขยายวงออกไป และมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น มีความต้องการความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น ในอดีตได้มุ่งเน้นที่การศึกษาเด็กและการฝึกหัดครู แต่ปัจจุบันต้องขยายการศึกษาออกไปเพื่อวัยอื่น ๆ ของชีวิตด้วย

โรงเรียนคาทอลิกจึงต้องทำการปฏิรูปอย่างกล้าหาญ ต้องสามารถพูดถึงเรื่องราวของตัวเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ การปฏิรูปมีไว้เพียงเรื่องของการปรับตัว แต่เป็นเรื่องของแรงผลักดันด้านการแพร่ธรรม คือ หน้าที่พื้นฐานของการเผยแผ่พระวรสารเพื่อทุกคนจะได้รับพระคุณแห่งความรอด

โรงเรียนคาทอลิก เป็นสถาบันการศึกษาที่ให้การศึกษาอบรมคนให้เป็นมนุษย์ในทุกมิติ (Holistic) ทั้งในด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ สังคม อารมณ์ โดยมีพื้นฐานอยู่ที่องค์พระคริสต์เจ้า ผู้เป็นองค์แห่งความรัก ฉะนั้นพันธกิจของการศึกษาคาทอลิกจึงมิใช่จะอะไรอื่น แต่เป็นพันธกิจแห่งความรัก การแบ่งปัน การเป็นมโนธรรมให้กับสังคม และการให้บริการแก่ชุมชนสังคมส่วนรวม ยิ่งไปกว่านั้น พระศาสนจักรคาทอลิกสอนให้เคารพในคุณค่าอันดีงามของประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น จึงเน้นให้ผู้บริหารและครู โรงเรียนคาทอลิกให้ความสำคัญกับการเสวนาระหว่างศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น พร้อมทั้งนำคุณค่าของประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามนั้นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและสามารถประยุกต์ใช้ความดี ความงามจากวัฒนธรรมไปสู่ชีวิตประจำวันได้

โรงเรียนคาทอลิกในอดีตได้ร่วมแบ่งเบาความรับผิดชอบด้านการพัฒนาทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชนและของชาติ พัฒนาด้านจิตใจ และให้โอกาสแก่ประชาชนผู้ด้อยโอกาสได้ให้การเอาใจใส่และอภิบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอภิบาลครอบครัว โดยจัดให้ผู้ปกครองและบุตรหลานได้เข้ามามีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในงานอภิบาลดังกล่าว โรงเรียนคาทอลิกมีส่วนอย่างมากในการเยียวยาและช่วยเหลือครอบครัวที่แตกแยกหรือ ใกล้จะแตกแยกด้วยความจริงใจและจริงจังตลอดมาด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญด้านครอบครัวมาให้คำปรึกษาแก่ครอบครัวที่มีปัญหา ในขณะเดียวกัน โรงเรียนคาทอลิกก็ให้โอกาสแก่เด็กและเยาวชนที่มาจากครอบครัวที่แตกแยกได้รับ โอกาสทางการศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน

โรงเรียนคาทอลิกต้องเผชิญกับเด็ก และเยาวชนซึ่งมีประสบการณ์กับความยุ่งยากของยุคปัจจุบันพบนักเรียนที่ไม่รู้จักเสียสละตนเองและไม่พากเพียร โรงเรียนคาทอลิกควรมีความสามารถในการมอบเครื่องมือแก่เยาวชนเพื่อแสวงหาความรู้ที่พวกเขาต้องการเพื่อพบที่ของตนในสังคมซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมของทักษะด้านเทคนิคและวิทยาศาสตร์ แต่ในเวลาเดียวกันและเหนือสิ่งอื่นใดโรงเรียนคาทอลิกจะต้องสามารถให้การอบรมแบบคาทอลิกที่มั่นคงแก่พวกเขา

โรงเรียนคาทอลิกถือเป็นข้อผูกมัดที่จะพัฒนามนุษย์ทุกมิติ เป็นทั้งสถานที่ของการแพร่พระวรสารและสถานที่ของการเสวนาระหว่างเยาวชนจากหลายศาสนาและหลายพื้นเพทางสังคม ธรรมชาติของการเป็นส่วนหนึ่งของพระศาสนจักรจึงถูกจารึกไว้ที่แก่นของเอกลักษณ์ของโรงเรียนคาทอลิกในฐานะเป็นสถาบันของการสอน โรงเรียนคาทอลิกเป็นองค์การแท้และเหมาะสม

ของพระศาสนจักรก็เพราะกิจกรรมด้านการศึกษาอบรมของโรงเรียนนั่นเอง ซึ่งทั้งความเชื่อ วัฒนธรรมและชีวิตถูกนำมาประสานเข้าเป็นหนึ่งเดียวกัน

โรงเรียนคาทอลิกสามารถเป็นประสบการณ์แท้จริงของพระศาสนจักรได้ เฉพาะเมื่อโรงเรียนสามารถกำหนดจุดยืนของตนเองได้ภายในงานอภิบาลทั้งหมดของชุมชนคริสตชน โดยส่วนที่พิเศษสุดก็คือ โรงเรียนคาทอลิกมีโอกาสดพบคนรุ่นเยาว์ในสภาพแวดล้อมซึ่งเอื้อต่อการอบรมด้านการเป็นคริสตชนของพวกเขา แต่น่าเสียดายที่หลายกรณีซึ่งโรงเรียนคาทอลิกไม่ได้ถูกมองว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานอภิบาลหรืออยู่นอกงานอภิบาลสำหรับทุกคนะ จึงเป็นสิ่งเร่งด่วนที่ชุมชนระดับวัดและระดับสังฆมณฑลจะใส่ใจเป็นพิเศษแก่การศึกษาและโรงเรียน

การมีอยู่ของนักบวชในชุมชนของการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากผู้ได้รับการเจิมเป็นนักบวชสามารถเป็นผู้มีประสิทธิผลเป็นพิเศษในกิจกรรมด้านการศึกษา พวกเขาเป็นตัวอย่างหนึ่งของการอุทิศตัวในการบริการผู้อื่นตามจิตตารมณ์ของการถวายตัวของนักบวช โดยไม่มีการสงวนท่าทีและโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน การมีนักบวชชายหญิงเคียงข้างพระสงฆ์และครูฆราวาสทำให้นักเรียนได้เห็นภาพที่ชัดเจนของพระศาสนจักรและทำให้เห็นความสมบูรณ์ของพระศาสนจักรได้ง่ายขึ้น

ธรรมชาติของโรงเรียนคาทอลิก ยังเป็นที่มาขององค์ประกอบที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งของโครงการศึกษา นั่นคือ การสังเคราะห์ระหว่างวัฒนธรรมและความเชื่อ และในความเป็นจริง ความรู้ที่ถูกจัดขึ้นในบริบทของความเชื่อจะกลับเป็นปรัชญาและมุมมองของชีวิต ความพยายามที่จะสานเหตุผลเข้ากับความเชื่อ ซึ่งกลับเป็นหัวใจของแต่ละวิชาที่สอนจะนำไปสู่เอกภาพ นำไปสู่การเชื่อมโยงและการประสานกันและนำไปสู่การมีโลกทัศน์ มุมมองของชีวิตของวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์แบบคริสตภายในสิ่งที่เรียนรู้ในโรงเรียนนั่นเอง ในโครงการการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก ไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเวลาสำหรับการเรียนรู้และเวลาสำหรับการอบรม ระหว่างการแสวงหาความคิดและการเติบโตในปรัชญา วิชาที่เรียนในโรงเรียนไม่ได้นำเสนอเพียงแต่ความรู้ที่ต้องมี แต่ยังเสนอคุณค่าที่ต้องใช้และความจริงที่ต้องพบ ทั้งหมดนี้เรียกร่องบรรยากาศที่มีคุณลักษณะเป็นการแสวงหาความจริง ในบรรยากาศดังกล่าว ผู้ให้การศึกษาที่มีความสามารถที่มีความเชื่อมั่นและความคงเส้นคงวา ครูของการเรียนรู้และชีวิตสามารถกลับเป็นภาพสะท้อนของพระผู้ทรงเป็นครูแต่ผู้เดียว แม้จะเป็นภาพที่ไม่สมบูรณ์ แต่นับได้ว่าเด่นชัดพอสมควร ในมุมมองนี้ในโครงการการศึกษาของคริสตชน ทุกวิชาจะประสานกันเพื่อกลับเป็นการอบรมสู่การมีบุคลิกภาพที่มีวุฒิภาวะ โดยแต่ละวิชาจะมีเนื้อหาสาระจำเพาะของตัวเอง

ความเอาใจใส่ต่อการเรียนรู้ หมายถึง ความรัก (ปชญ 6: 17) โรงเรียนคาทอลิกมีอีกคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญ นั่นคือ การเป็นโรงเรียนสำหรับทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับ

ผู้อ่อนแอที่สุด ในอดีตการจัดตั้งสถาบันการศึกษาของคาทอลิก ส่วนใหญ่เป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ด้อยโอกาสทางสังคมและเศรษฐกิจ ไม่ใช่เรื่องใหม่ที่จะยืนยันว่าโรงเรียนคาทอลิกก่อกำเนิดขึ้นจากความหวังโยลิก ๆ ที่มีต่อการศึกษาของเด็กและเยาวชนที่ถูกปล่อยทิ้งไว้ตามยถากรรมและปราศจากการเล่าเรียนทุกรูปแบบ ในหลายส่วนของโลกปัจจุบันนี้ ความขัดสนได้เป็นอุปสรรคทำให้เยาวชน และเด็กจำนวนมากไม่สามารถเข้ารับการศึกษาในระบบและขาดโอกาสที่จะได้รับการอบรมที่ดีในแง่ของการเป็นมนุษย์และคริสตชน ในส่วนอื่นของโลกรูปแบบใหม่ของความจนได้ปรากฏขึ้นเป็นปัญหาทำลายโรงเรียนคาทอลิกเหมือนกับที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มันอาจเกิดขึ้นเมื่อมีสถานการณ์ของความไม่เข้าใจ ความไม่ไว้วางใจและการขาดทรัพยากรด้านวัตถุ ในอดีตมีเด็กหญิงหลายคนมาจากครอบครัวยากจน ได้รับการส่งสอน โดยภคินีคณะออร์สุลินในศตวรรษที่สิบห้า มีเด็กชายที่นักบุญโยเซฟ คาลาซานส์เห็นวิงตะ โคนตามถนนของกรุงโรม เด็กที่คาลาซานส์พบในหมู่บ้านต่าง ๆ ของฝรั่งเศสหรือคนที่คอนบอสโกให้ที่พักอาศัย เรายังสามารถพบเห็นเด็กเหล่านี้ได้อีกครั้งหนึ่งในระหว่างผู้ที่สูญเสียสำนึกถึงความหมายในชีวิต และขาดอุดมการณ์ทุกรูปแบบที่จะเป็นแรงบันดาลใจให้กับชีวิต คนที่ไม่ได้รับการเสนอคุณค่าและที่ไม่รู้จักความงดงามของความเชื่อ ผู้ที่มาจากครอบครัวแตกแยกและไม่สามารถรักคนอื่น บ่อยครั้งคนเหล่านี้มีชีวิตอยู่ในสถานการณ์ของความยากจนทั้งทางวัตถุและทางจิตใจ เป็นทาสของพระเจ้าเทียมใหม่ ๆ ที่สังคมอุปโลกน์ขึ้นซึ่งมีอยู่ไม่น้อยที่สังคมให้ได้คืออนาคตของการว่างงานและการถูกสังคมเมินเฉย โรงเรียนคาทอลิกจะหันเข้าหาเด็กยากจนสมัยใหม่เหล่านี้ด้วยจิตตารมณ์ของความรัก ด้วยแรงกระตุ้นจากจุดหมายที่จะให้ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนจนและผู้ที่ยังคงเพิกเฉยมีโอกาสได้รับการศึกษา การฝึกงาน การอบรมด้านการเป็นมนุษย์และคริสตชน ในบริบทของความยากจนทั้งในรูปแบบเก่าและรูปแบบใหม่ โรงเรียนคาทอลิกมีความสามารถและจะต้องสามารถสังเคราะห์ความร้อนรนและการอุทิศตนด้วยความเร่าร้อนเหมือนกับที่เคยเกิดขึ้นในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งเป็น การแสดงออกของความรักของพระคริสต์เจ้าต่อคนยากจน คนต่ำด้อย มวลชนที่แสวงหาความจริง

โรงเรียนไม่อาจแยกตัวจากสถาบันการศึกษาอื่น และบริหารจัดการเหมือนเป็นองค์กรที่แยกออกต่างหาก แต่จะต้องสัมพันธ์กับโลกของการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคมโดยรวม ในส่วนของโรงเรียนคาทอลิก จะต้องมีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะรับเอาสถานการณ์ทางวัฒนธรรมไว้ ขณะกำลังก้าวเดินไปข้างหน้า และด้วยการปฏิเสธการยอมรับ โครงการการศึกษาซึ่งไม่มี ความครบถ้วน จะต้องเป็นแบบอย่างและเป็นสิ่งเร้าสำหรับสถาบันการศึกษาอื่น ตั้งอยู่ในแนวหน้าของการแสดงความหวังโยลิกของชุมชนพระศาสนจักรต่อการศึกษา ด้วยวิธีนี้บทบาทต่อหน้าสาธารณชนของโรงเรียนคาทอลิกจะปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด โรงเรียนคาทอลิกมิได้เกิดขึ้นจากการริเริ่มส่วนตัว แต่เกิดขึ้นในฐานะเป็นการแสดงออกของความเป็นจริงของพระศาสนจักร ซึ่ง

โดยธรรมชาติมีลักษณะเป็นความจริงสำหรับสาธารณชน ดังนั้น จึงให้การบริการที่เป็นสาธารณประโยชน์ และแม้จะถูกจัดขึ้นตามหลักความเชื่อคาทอลิกอย่างชัดเจนและด้วยความตั้งใจ แต่สิ่งนี้ไม่ได้เป็นการกระทำเพื่อคนเป็นคาทอลิกเพียงพวกเขาคนเดียว แต่เปิดรับทุกคนผู้เห็นคุณค่าและร่วมมีความเห็นเดียวกันกับ โครงการการศึกษาที่มีคุณภาพ มิตินี้เป็นการเปิดกว้างให้ปรากฏเห็นอย่างชัดเจนในประเทศซึ่งคริสตชนไม่ได้เป็นส่วนใหญ่ของประเทศหรือในประเทศที่กำลังพัฒนา ซึ่งโรงเรียนคาทอลิกได้ส่งเสริมความก้าวหน้าและการพัฒนาด้านมนุษยอยู่เสมอโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติใด ๆ ยิ่งไปกว่านั้น โรงเรียนคาทอลิกเช่นเดียวกับโรงเรียนของรัฐยังทำหน้าที่ทางสังคมตามบทบาทที่ได้รับอีกด้วย เพราะการมีอยู่ของ โรงเรียนเป็นเครื่องประกันความหลากหลายของวัฒนธรรมและการศึกษา และเหนือสิ่งอื่นใด เป็นเครื่องประกันเสรีภาพและสิทธิของครอบครัวที่จะเห็นบุตรหลานได้รับการศึกษาที่พวกเขาต้องการ

โรงเรียนคาทอลิกจึงดำเนินการเสวนาด้วยไมตรีและอย่างสร้างสรรค์กับเจ้าหน้าที่รัฐและเจ้าหน้าที่บ้านเมือง การเสวนาดังกล่าวและการประสานงานจะต้องตั้งอยู่บนฐานของความเคารพ การยอมรับบทบาทของกันและกัน และบนความมุ่งมั่นของการบริการที่ร่วมกันให้กับมนุษยชาติ เพื่อบรรลุเป้าหมายนี้ โรงเรียนคาทอลิกเต็มใจที่จะมีบทบาทอยู่ภายในระบบโรงเรียนของประเทศต่าง ๆ และในการนิติบัญญัติของแต่ละรัฐ เมื่อรัฐเหล่านี้เคารพสิทธิพื้นฐานของบุคคล เริ่มต้นด้วยการเคารพต่อชีวิตและเสรีภาพในการนับถือศาสนา ความสัมพันธ์ที่ถูกต้องระหว่างรัฐกับโรงเรียนไม่เพียงแต่เฉพาะกับ โรงเรียนคาทอลิกเท่านั้น ไม่ได้ตั้งอยู่บนฐานของความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันมากเท่ากับบนสิทธิของแต่ละบุคคลที่จะได้รับการศึกษาตามการเลือกเสรีของพวกเขา สิทธินี้ได้รับการยอมรับตามหลักของการกระจายอำนาจ (Principle of Subsidiary)

บรรยากาศและบทบาทของหมู่คณะนักการศึกษา ซึ่งถูกสร้างด้วยปฏิสัมพันธ์และการประสานงานระหว่างองค์ประกอบทั้งหมด อันได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ครู ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่สนับสนุน ได้มีการให้ความสนใจอย่างถูกต้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทุกคนที่ประกอบกันขึ้นเป็นหมู่คณะนักศึกษานี้ระหว่างที่ยังอยู่ในวัยเด็กและวัยรุ่น นักเรียนจำเป็นต้องมีประสบการณ์กับความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ให้การอบรมที่โดดเด่น และการสั่งสอนจะมีอิทธิพลใหญ่หลวงต่อการอบรมนักเรียนถ้าได้รับการจัดขึ้นในบริบทของการมีส่วนร่วม และความเกี่ยวข้องเป็นการส่วนตัวของการมีบทบาทต่อกันและกันอย่างแท้จริงของทำที่ที่เสมอต้นเสมอปลาย และในบริบทของวิถีการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมของแต่ละคน ขณะที่เคารพบทบาทของแต่ละคน มิติหมู่คณะควรได้รับการส่งเสริม เนื่องจากเป็นหนึ่งในการพัฒนาที่เสริมความอุดมสำหรับโรงเรียนในปัจจุบัน นอกนั้นยังเป็นประโยชน์ที่จะจดจำคำที่สังคายนาวาติกันที่ 2 ยืนยัน กล่าวคือ มิติหมู่คณะดังกล่าวในโรงเรียนคาทอลิกไม่ได้เป็นเพียงความคิดทางด้านสังคมวิทยา แต่ยังมีพื้นฐาน

ทางเทววิทยาด้วย หมู่คณะของการศึกษาเมื่อมองดูในภาพรวม จึงถูกเรียกให้ขยายวัตถุประสงค์ของโรงเรียนออกไป เพื่อเป็นสถานที่ของการอบรมที่สมบูรณ์อาศัยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ผู้รับผิดชอบคนแรกในการสร้างบรรยากาศแบบคริสต์ขึ้นในโรงเรียนคาทอลิก คือ ครูในฐานะส่วนตัวและในฐานะหมู่คณะ การสอนเป็นการกระทำซึ่งมีความลึกซึ้งระดับศีลธรรมและถือเป็นกิจกรรมที่ล้ำเลิศและสร้างสรรค์ที่สุดประการหนึ่งของมนุษย์ เพราะครูไม่ได้เขียนลงบนวัสดุที่ไม่มีชีวิต แต่เขียนลงบนจิตใจของมนุษย์เอง ความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างครูกับนักเรียนจึงมีความสำคัญใหญ่หลวง และไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการให้และการรับ ยิ่งไปกว่านั้น เราต้องจดจำเสมอว่า ครูและผู้ให้การอบรมทำงานตามกระแสเรียกจำเพาะของคริสตชนและมีส่วนร่วมจำเพาะในพันธกิจของพระศาสนจักร จนกระทั่งว่า ทุกอย่างขึ้นอยู่กับพวกเขาที่โรงเรียนคาทอลิกจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ผู้ปกครองมีบทบาทสำคัญเฉพาะที่ต้องทำในหมู่คณะของการศึกษาอบรม เนื่องจากความรับผิดชอบของการศึกษาอบรมตกอยู่กับพวกเขาเป็นพวกแรกและโดยธรรมชาติ ดังนั้นจำเป็นต้องส่งเสริมให้มีการริเริ่มเพื่อให้ผู้ปกครองเริ่มถือเป็นข้อผูกมัดที่จะทำบทบาทของตน ซึ่งจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการ และถูกต้องตามความจำเป็น เพื่อให้ครอบครัวสามารถเข้ามาเกี่ยวข้องกับโครงการการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก จุดมุ่งหมายคงที่อีกประการหนึ่งของโรงเรียนจึงได้แก่ การติดต่อสร้างความสัมพันธ์โดยการเสวนากับครอบครัวของนักเรียนซึ่งควรได้รับการสนับสนุนโดยการส่งเสริมให้มีสมาคมผู้ปกครองเพื่อว่าจากความร่วมมือที่สำคัญของพวกเขา แนวทางแบบบุคคลนิยมซึ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพของโครงการการศึกษาจะได้ปรากฏชัดเจนต่อทุกคน

มนุษย์เป็นหนทางแรกสำหรับพระศาสนจักร เป็นหนทางที่พระคริสต์เจ้าเองได้ทรงวางไว้ หนทางนี้จึงไม่อาจเป็นเรื่องแปลกสำหรับผู้เผยแผ่พระวรสาร เมื่อเดินไปบนทางสายนี้ พวกเขาจะมีประสบการณ์กับปัญหาเร่งด่วนและการท้าทายของการศึกษาทุกประการ ดังนั้น สิ่งที่มาคืองานโรงเรียนเป็นงานที่ไม่มีภาระทำอื่นสามารถทดแทนได้ และการลงทุนด้านบุคลากรและด้านวัสดุในโรงเรียนถือเป็นการเลือกเยี่ยงประกาศก ขณะที่กำลังอยู่ในช่วงสุดท้ายก่อนเข้าสู่สหัสวรรษที่สาม เรามองเห็นความหนักหน่วงของคำสั่งซึ่งพระศาสนจักรให้กับโรงเรียนคาทอลิกในวันพระจิตเสด็จลงมาวันนั้นซึ่งได้แก่ สัปดาห์วันวาติกันที่ 2 ที่ว่า “เนื่องจากโรงเรียนคาทอลิกสามารถทำงานเพื่อพัฒนาพันธกิจของประชากรของพระเจ้า และในการส่งเสริมการเสวนาระหว่างพระศาสนจักร และหมู่คณะทั่วไปเพื่อประโยชน์ของทั้งสองฝ่าย โรงเรียนคาทอลิกจึงมีความสำคัญยิ่งยวดแม้กระทั่งในสมัยของเรา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

การศึกษาวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนคาทอลิกในทศวรรษหน้าในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ พัฒนาการของวัฒนธรรมองค์การ องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ หน้าที่และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การ อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิภาพขององค์การ ระดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การ วิธีการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การ แนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ การเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์การ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ความคิดพื้นฐานเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

สมอร์คิก และคาลัส (Smircich & Calas, 1987, pp. 229-263) เห็นว่านิยามวัฒนธรรมองค์การทั้งหลายนี้มีที่มาจากความคิดพื้นฐาน 2 แนวทางหลัก คือ แนวทางที่เห็นว่า วัฒนธรรมเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ (Culture as a Variable) มีความเชื่อพื้นฐานภายใต้ปรัชญาปฏิฐานนิยม (Positivism) เน้นวิธีการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มองวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นพฤติกรรมที่มีตัวตน เป็นรูปธรรมสัมผัสได้ วัดได้ จิตใจของมนุษย์ไม่ได้กำหนดมันขึ้นมาเอง เน้นระดับการศึกษาวิเคราะห์ (Level of Analysis) ที่กลุ่ม/ องค์การ เชื่อว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ควบคุมหรือจัดการได้ ผู้ก่อตั้งและผู้นำเป็นผู้สร้างหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมของแต่ละองค์การมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เน้นข้อมูลที่เป็นพฤติกรรมภายนอกที่รับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทั้งห้า ซึ่งเป็นวัตถุวิสัย เป้าหมายการศึกษาเพื่อใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการจัดการ และอีกแนวทางหนึ่งเห็นว่าองค์การเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง (Culture as a Root Metaphor) วัฒนธรรมองค์การ ครอบคลุมเรื่องราวทุกส่วนในองค์การ มีความเชื่อพื้นฐานภายใต้ปรัชญาปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology) เน้นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ มองวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นค่านิยม ความเชื่อ ที่อยู่ภายในจิตใจคน เน้นระดับการศึกษาวิเคราะห์ที่ตัวบุคคลแต่ละคน (Individual) กล่าวคือสนใจค่านิยม ความเชื่อ ความคิดที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละคน วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ไม่สามารถควบคุมหรือจัดการ ทำได้เพียงพยายามอธิบาย หรือตีความหมายของมัน สมาชิกขององค์การทุกคนเป็นผู้สร้างหรือกำหนดวัฒนธรรมองค์การซึ่งมีลักษณะเฉพาะตัวไม่ซ้ำกับองค์การอื่นเลย เน้นข้อมูลที่อยู่ภายในความคิดหรือจิตใจของแต่ละคน (ค่านิยม ความเชื่อ ฯลฯ) ซึ่งเป็นอัตวิสัย เป้าหมายการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดหนึ่งที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การมากขึ้น

แนวทางแรกเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้และเป็นตัวแปรตัวหนึ่งในบรรดาตัวแปรหลายตัวที่องค์การมีอยู่ (ตัวแปรอื่น ๆ เช่น โครงสร้างองค์การ เทคโนโลยี ฯลฯ) แนวทางแรกจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “วัฒนธรรมคือบางสิ่งบางอย่างที่องค์การมี” (Culture is something an organization has) ส่วนแนวทางหลังเชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นความคิด

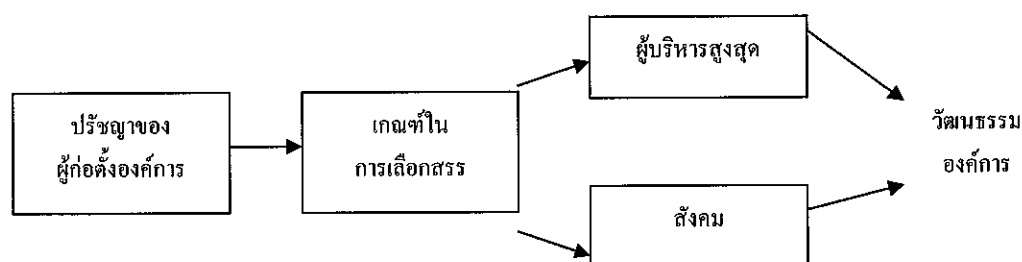
ความเชื่อที่อยู่ภายในจิตใจของคนกลุ่มหนึ่งและไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรตัวหนึ่งในองค์การ แต่ตัวองค์การเองทั้งหมดคือวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง หรืออุปมาได้ว่าเปรียบเสมือนวัฒนธรรม ๆ หนึ่ง กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การเป็นปรากฏการณ์ทางวัฒนธรรม แนวทางหลังจึงมีชื่อเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “วัฒนธรรมคือบางสิ่งบางอย่างที่องค์การเป็น” (Culture is something as an organization is)

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

ฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1980, p. 25) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นการรวบรวมโปรแกรมของจิตใจ อุชิ (Ouchi, 1981, p. 41) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ กลุ่มของสัญลักษณ์ซึ่งสื่อภายใต้ ค่านิยมและความเชื่อขององค์การไปสู่บุคลากร ปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, p. 103) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ความเด่นและกลุ่มของค่านิยมร่วมที่นำไปสู่สัญลักษณ์ที่มีความหมาย เช่น เรื่องราว นิทาน คำขวัญ เกร็ดประวัติ (ประวัติหรือเรื่องราวลittle ๆ น้อย ๆ) นิยาย (เรื่องราว) ที่แน่ชัด คิล และเคนเนดี (Deal & Kennedy, 1982, p. 4) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางที่เราทำสิ่งต่าง ๆ โดยรอบบริเวณเหล่านี้ สเปนเซอร์ (Spencer, 1983, p. 2) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ เป็นระบบความเชื่อร่วมกันของสมาชิกในองค์การ พิตร์ และซิมส์ (Pitre & Sims, 1989, p. 417) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวคิดที่กว้าง สลับซับซ้อน มีหลายความหมาย ส่วนใหญ่จะใช้ในความหมายที่เป็นระบบของกฎเกณฑ์ ทัศนคติ และสัญลักษณ์ที่สมาชิกเห็น สอดคล้องกันและเป็นพื้นฐานของการกระทำ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรและผู้บริหารตัดสินใจแสดง พฤติกรรม วางแผนและปฏิบัติงานไปในแนวทางที่พึงกระทำ ในขณะที่ อีเวอส์ และลาคอมสกี (Evers & Lakomski, 1991, p. 114) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การจะกำหนดกรอบของการแปลความหมาย สำหรับสร้างจิตสำนึกร่วมกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดของเดรก และโร (Drake & Roe, 1986, p. 91) ที่ให้ทัศนะว่า วัฒนธรรมเป็นกลุ่มของความหมายร่วมซึ่งสร้างขึ้นเพื่อให้สมาชิกในกลุ่มสามารถแปลความหมาย และการกระทำภายในสิ่งแวดล้อมของเขา ส่วน แคสท์ และโรเซนสวิก (Kast & Rosenzweig, 1985, p. 663) กล่าวว่า วัฒนธรรม คือ ระบบของค่านิยมร่วมที่เชื่อว่าอะไรสำคัญ ความเชื่อที่ว่าทำงานอย่างไรซึ่งเกิดจากปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ โครงสร้างองค์การและระบบการควบคุม วัฒนธรรมเป็นบรรทัดฐานหรือเป็นวิถีทางของการทำงานที่ยอมรับร่วมกันในองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ โรบบินส์ (Robbins, 1990, p. 438 citing Deal & Kennedy, 1982) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยมสำคัญที่องค์การยอมรับ เช่นเดียวกับทัศนะของอันเดอร์สัน (Anderson, 1988, p. 83) คอลบ, รูบิน และออสแลนด์ (Kolb, Rubin, & Osland, 1991, p. 330) ที่ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นรูปแบบของการสร้างค่านิยมร่วม ความเชื่อและความคาดหวังร่วมที่จะกำหนดวิถีทางให้สมาชิกในองค์การแสดงพฤติกรรมซึ่งจะ

นำไปสู่บรรทัดฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ เดวิส และนิวสตรอม (Davis & Newstrom, 1989, p. 60) ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 33) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมเป็นความคาดหวังร่วมที่สร้างบรรทัดฐานที่มีพลังที่จะกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การ สอดคล้องกับ กรีนเบอร์ก และบารอน (Greenberg & Baron, 1995, p. 78) ที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนทัศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานและความคาดหวังต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยึดมั่นและรับรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิกภายในองค์การ วัฒนธรรมถือเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีปฏิบัติของสมาชิกในองค์การซึ่งจะมีการถ่ายทอดจากคนรุ่นเก่าไปยังคนรุ่นใหม่ตลอดเวลา แต่ละองค์การมีลักษณะของวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างกันออกไปและสมาชิกภายในองค์การจะได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติ ปฏิบัติ การรับรู้ต่อไป สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 212) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ ประเพณีและความเชื่อที่ทำให้้องค์การแตกต่างกัน ชิลส์ (Shils, 1988, p. 104) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ คือ ค่านิยม ความเชื่อและสัญลักษณ์แห่งองค์การ ซึ่งมีอิทธิพลต่อโครงสร้างกิจกรรมและพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเป็นตัวกำหนดบุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากร ทำให้เกิดจิตสำนึกในเป้าหมายของการทำงานและการนำมาซึ่งคุณค่าแห่งความภาคภูมิใจในกิจกรรมขององค์การ ส่วน อัลเวสสัน (Alvesson, 1993, p. 276) ซึ่งให้เห็นข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมองค์การ (Corporate Culture) และสัญลักษณ์นิยมองค์การ (Organizational Symbolism) ว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐานและความหมายที่คนจำนวนหนึ่งในองค์การมีอยู่ร่วมกัน ส่วนสัญลักษณ์นิยมองค์การนั้นเป็นการศึกษาขององค์การ โดยวิเคราะห์ความหมายของสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่มีอยู่ เช่น พิธีกรงานฉลอง การตกแต่งสำนักงาน ตราประจำหน่วยงาน ที่จอดรถประจำตำแหน่ง รูปแบบอาคาร เป็นต้น ในขณะที่ วิลคินส์ และแพตเตอร์สัน (Wilkins & Patterson, 1985, p. 267) ให้แนวคิดว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งที่บุคคลในองค์การมีความเชื่อว่า สิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำในการปฏิบัติงาน ส่วนไชน์ (Schein, 1985 b, pp. 19-20) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การในเชิงพฤติกรรมว่า เป็นตัวการช่วยให้สมาชิกใหม่ขององค์การเข้าใจถึงลักษณะการทำงานและเลือกแนวทางที่ถูกต้องของการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในลักษณะของกลุ่ม ชาร์ลส์ (Charles, 1992, p. 256) นิยามวัฒนธรรมองค์การว่าเป็นพฤติกรรม ไวห์ริช และคูนซ์ (Wehrich & Koontz, 1993, p. 334) เห็นว่า วัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการถ่ายทอดความรู้ ความเชื่อและรูปแบบของพฤติกรรมในช่วงเวลาที่ยาวนาน วัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งที่คงที่และยากที่จะเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถอ้างอิงได้จากสิ่งที่คนพูด ปฏิบัติและคิด ซึ่งใกล้เคียงกับความเห็นของ แรมเซย์ และคลาร์ก (Ramsay & Clark, 1990, p. 167) ที่ว่าวัฒนธรรมประกอบด้วยรูปแบบของความคิด พฤติกรรมและสิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์ขึ้นเป็นสัญลักษณ์และมีความหมายในที่ทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ ไชน์ (Schein,

1992, pp. 12-14, 211-227) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อสมมติฐานพื้นฐานและความเชื่อซึ่งมีอยู่ร่วมกันภายในจิตใจของบุคลากร ข้อสมมติฐานพื้นฐานและความเชื่อเป็นสิ่งที่ฝังแน่นอยู่ในจิตใจ ส่วนลึกจนอยู่นอกเหนือความคิดคำนึง (Unconscious) สอดคล้องกับ แซคแมนน์ (Sackmann, 1991, pp. 33-151) ที่เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความรู้ (Knowledge) ที่อยู่ในส่วนลึกของจิตใจ (คนไม่ค่อยตระหนักถึง) เป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่บุคคลในองค์กรสร้างขึ้น เสมือนเป็นกรอบเค้าโครงความคิด อยู่ในใจของบุคลากร ทำหน้าที่เชื่อมโยงให้เกิดการผสมผสานกันระหว่างเจตคติของบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ ปทัสถานของบุคคลของกลุ่มและขององค์กร นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร เทคโนโลยี สภาพะของกลุ่ม ความสำเร็จขององค์กรจนเกิดการยอมรับของบุคลากรในองค์กร แซคแมนน์ ได้แบ่งความรู้ดังกล่าวออกเป็น 4 ชนิด คือ ความรู้จากพจนานุกรม (Dictionary Knowledge) ความรู้ตามรายการ (Directory Knowledge) ความรู้ตามตำรับ (Recipe Knowledge) และ ความรู้จากสิ่งที่เป็นจริงแล้ว (Axiomatic Knowledge) เช่นเดียวกับ ไชน์ (Schein, 1985 b, pp. 13-21) ที่เชื่อว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้ก่อตั้งและผู้บริหารสามารถสร้างขึ้นมา แล้วควบคุมจัดการได้ตามใจประสงค์ แก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์กรเป็นข้อสมมติพื้นฐานและความเชื่อภายในจิตใจคน ซึ่งมองไม่เห็นและไม่ตระหนักถึง แต่มีอิทธิพลอย่างมากในการกำหนดวิถีคิดและวิถีแก้ปัญหาของคนส่วนใหญ่ภายในองค์กร สอดคล้องกับความเห็นของ อัลเลน และคราฟท์ (Allen & Kraft, 1982, p. 95) ที่ว่าวัฒนธรรมองค์กรเป็นเรื่องของกระบวนการภายในองค์กรที่คนไม่ค่อยตระหนักถึง (An Organization's Unconscious Processes) และได้เพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นการรวมตัวกันอย่างแน่นแฟ้นของพลังภายในกลุ่ม หรือองค์กร ซึ่งทำให้สมาชิกขององค์กร ประพฤติปฏิบัติภายในแนวทางที่กำหนดไว้ ในทัศนะของพวกเขาพลังภายในกลุ่มหรือองค์กรที่ทำให้สมาชิก ประพฤติปฏิบัติภายในกรอบก็คือบรรทัดฐานของกลุ่มนั่นเอง กล่าวอีกนัยหนึ่ง หัวใจของวัฒนธรรมองค์กรก็คือบรรทัดฐานของกลุ่มนั่นเอง ในขณะที่ โรบบินส์ (Robbins, 2000, p. 244) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นปรัชญาที่ชี้นำนโยบายขององค์กรไปยังบุคลากร รายละเอียดแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 พัฒนาการของวัฒนธรรมองค์กร (Robbins, 2000, p. 244)

ปัจจุบันนี้นักวิชาการยังไม่สามารถตกลงกันได้ว่าจะให้ความหมายของคำว่า วัฒนธรรมองค์การว่าอย่างไรจึงจะเป็นที่ยอมรับและเห็นด้วยกันทุกฝ่าย แต่จากคำนิยามทั้งหมดข้างต้นสามารถสรุปว่า วัฒนธรรมองค์การหมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ (สุนทร วงศ์ไวยวรรณ, 2540, หน้า 11)

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ อันประกอบด้วยสิ่งประดิษฐ์ แบบแผนพฤติกรรม บรรทัดฐาน ความเชื่อ ค่านิยม อุดมการณ์ ความเข้าใจ และข้อสมมติพื้นฐานของคนจำนวนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ภายในองค์การ การนิยามวัฒนธรรมองค์การในลักษณะเช่นนี้เป็นการรวมความหมายของวัฒนธรรมองค์การหลายความหมายเข้าด้วยกัน เป็นการบ่งกล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบไปด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ หลายองค์ประกอบรวมกันเข้า (Daft, 1991, p. 75; Dyer, 1985, pp. 200-230)

รูสโซ (Rousseau, 1990, p. 160) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย ข้อสมมติฐาน ค่านิยม บรรทัดฐาน แบบแผนพฤติกรรมและสิ่งประดิษฐ์ทางกายภาพ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ดาฟท์ (Daft, 1991, p. 75) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยชุดของค่านิยม ความเชื่อ ความเข้าใจและบรรทัดฐานซึ่งสมาชิกองค์การมีอยู่ร่วมกัน เช่นเดียวกับ ฮันท์ (Hunt, 1991, p. 217) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การคือแผนในใจ (Mental Programs) ที่คนจำนวนหนึ่งมีอยู่ร่วมกัน แผนในใจดังกล่าวครอบคลุมค่านิยม ความเชื่อ ข้อสมมติฐาน พฤติกรรม บรรทัดฐาน และองค์ประกอบอื่น ๆ สอดคล้องกับ คิลมานน์ และคณะ (Kilman et al., 1985, p. 5) ที่เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ปรัชญา อุดมการณ์ ค่านิยม ข้อสมมติพื้นฐาน ความเชื่อ ความคาดหวังทัศนคติและบรรทัดฐานซึ่ง โยงใยชุมชนหนึ่งเข้าด้วยกัน ในขณะที่ฮอฟสเตด, ไนเจน, โออาวี, และแซนเดอส์ (Hofstede, Neuijen, Ohayv, & Sanders, 1990, pp. 286-316) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การครอบคลุมถึงค่านิยม การรับรู้และการปฏิบัติของสมาชิกในหน่วยงาน อุชิ (Uchi, 1981, p. 41) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบไปด้วยกลุ่มของสัญลักษณ์ พิธีการหรืองานพิธีและเรื่องเล่าที่สื่อความหมายโดยค่านิยมและความเชื่อขององค์การ ไปยังสมาชิกขององค์การ และสื่อความคิดไปสู่วิถีชีวิตที่มีความหมาย ซึ่งมีผลกระทบต่อสมาชิกใหม่ โอเวนส์ และสไตน์ฮอฟฟ์ (Owens & Steinhoff, 1989, p. 10) กล่าวว่ากุญแจหรือองค์ประกอบที่สำคัญของวัฒนธรรมองค์การ คือ ข้อสมมติพื้นฐาน และบรรทัดฐาน เฮลล์ไรเกิล และคณะ (Hellriegel et al., 1989, p. 318) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วย บรรทัดฐานของพฤติกรรม ค่านิยมร่วม

ปรัชญา กฎ กติกา เพื่อให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันได้สำเร็จรวมทั้งวิถีทางที่จะมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก

อย่างไรก็ตามแม้นักวิชาการจะให้ทัศนะว่า วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบมากมาย แต่สิ่งที่น่าสนใจคือ นักวิชาการดังกล่าวให้ความสำคัญหรือให้น้ำหนักกับแต่ละองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การไม่เท่ากัน คิลมานน์ และคณะ (Kilmann et al., 1985, p. 9) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบหลายประการ แต่พวกเขาให้ความสำคัญกับบรรทัดฐานมากที่สุด เพราะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การในลักษณะที่เป็นบรรทัดฐาน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติที่จะสืบค้น และเปลี่ยนแปลง ดีล และเคนเนดี (Deal & Kennedy, 1982, pp. 13-15) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ค่านิยม วิถีบุรุษขององค์การ พิธี แนวปฏิบัติและเครือข่ายทางวัฒนธรรม (Culture Network) แต่พวกเขาเห็นว่าองค์ประกอบที่สำคัญ ที่สุดคือ ค่านิยม เพราะสิ่งนี้คือหัวใจของวัฒนธรรม ในขณะที่ ทริส และเบเยอร์ (Trice & Beyer, 1993, p. 3) นำองค์ประกอบต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์การมาจัดเป็นส่วนประกอบสำคัญ 2 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นเนื้อหาและส่วนที่เป็นรูปแบบ ส่วนที่เป็นเนื้อหา มีลักษณะเป็นนามธรรมอันประกอบไปด้วยชุดของความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐาน ส่วนที่เป็นรูปแบบเป็นส่วนที่เห็นได้ชัดเจน และทำหน้าที่บ่งชี้หรือสะท้อนส่วนที่เป็นเนื้อหา (ซึ่งเป็นนามธรรม) ให้ปรากฏ ส่วนที่เป็นรูปแบบประกอบด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ มากมาย เช่น การตกแต่งสถานที่ เรื่องเล่า พิธีต่าง ๆ ในหน่วยงาน สำนวน ภาษา ฯลฯ อย่างไรก็ตาม ทริส และเบเยอร์ ให้ความสำคัญกับส่วนที่เป็นเนื้อหาของวัฒนธรรมองค์การมากกว่า ส่วน ไชน์ (Schein, 1992, pp. 16-27) นำองค์ประกอบต่าง ๆ ของวัฒนธรรมมาจัดเป็นระดับได้ 3 ระดับ ระดับแรก ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์ (เช่น รูปแบบอาคาร การตกแต่งสำนักงาน) และพฤติกรรมต่าง ๆ ภายในองค์การ ระดับที่สองคือ ค่านิยม ระดับที่สาม ได้แก่ ข้อสมมติฐาน ไชน์ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบในระดับที่สามมากที่สุด เพราะเห็นว่าสิ่งนี้คือแก่นแท้ของวัฒนธรรมองค์การ สอดคล้องกับ นาฮาวันดี และมาเลกซาเดห์ (Nahavandi & Malekzadeh, 1999, p. 93) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญอยู่ 3 ประการ ได้แก่ 1) ส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมที่สังเกตได้ (Observable Culture Elements) เป็นสิ่งที่สังเกตได้ถึงทั้งภายในและภายนอก ทั้งสองอย่างเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเช่นเดียวกับเครื่องแบบของบริหารการใช้ภาษา เฉพาะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันที่เป็นทางการ การจัดสำนักงานการตกแต่ง และการปรับชื่อเสียงบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวกับเหตุการณ์ทางสังคม และลักษณะอื่นของวัฒนธรรมที่สังเกตได้รวมไปถึงเรื่องราวความเป็นมาของบริษัทและพิธีการ 2) ค่านิยมร่วมและความเชื่อ (Shared Value and Belief) เป็นสิ่งที่สังเกตได้ไม่ถนัดนัก แม้กระทั่งสมาชิกขององค์การส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ตระหนักถึงค่านิยมหลักและความเชื่อร่วมของสมาชิกในองค์การว่าสิ่งใดสำคัญและสิ่งใดไม่สำคัญ รวมถึงความสำคัญและ

ความรับผิดชอบที่มีต่อสังคม ความเคารพต่อสิ่งที่ถูกค่าจะได้รับ หรือคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง
 ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงหรือการบริการ ค่านิยมและความเชื่อเป็นแบบฉบับที่แสดงถึงความรู้สึก ซึ่ง
 อาจจะเป็นคำพูดจากถ้อยแถลงของคณะกรรมการบริษัท หรือเป็นภารกิจของบริษัทที่มีต่อสังคม และ
 ระดับ 3) ข้อสมมติฐาน (Basic Assumption) ซึ่งวัฒนธรรมส่วนนี้เป็นส่วนที่สังเกตเห็นได้ยากที่สุด
 ประกอบด้วยข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยม และพฤติกรรมร่วมของสมาชิกในองค์กร
 ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับปัญหาของปรัชญาทั่ว ๆ ไปซึ่งมักไม่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
 แล้วนำเข้ามาประกอบเป็นปรัชญาการจัดการ ซึ่งเป็นระบบของค่านิยมเกี่ยวกับธรรมชาติของคน และ
 องค์กรและวิธีการที่องค์กรจะปฏิบัติต่อธุรกิจ อันเดอร์สัน (Anderson, 1988, pp. 41-45) เชื่อว่า
 ข้อสมมติฐานที่เป็นเรื่องสะท้อนถึงค่านิยม ได้แก่ ความถูกต้อง ความซื่อตรง ความยุติธรรม
 ความนอบน้อม ผลประโยชน์ ความเห็นอกเห็นใจ ความทรนงของแต่ละคน และความมั่งคั่ง
 ข้อสมมติฐานซึ่งเป็นรากฐานของค่านิยมเหล่านี้ เป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อบุคคลที่จะทำดีหรือถูก
 หรือมีศีลธรรม ซึ่งมีผลต่อความประพฤติที่บุคคลได้แสดงออกมา บุคลากรจะแสดงพฤติกรรม
 ออกมาแตกต่างกัน เช่น ต่อตัวเอง ต่อหัวหน้า ต่อบริษัท ต่อลูกค้าและอื่น ๆ บางคนมีความเชื่อว่า
 ความซื่อสัตย์เป็นสิ่งที่น่าทำมากที่สุด การทำธุรกิจต้องมีความซื่อสัตย์จึงจะก้าวหน้า ถ้าไม่มีก็จะทำ
 ให้อยู่ในธุรกิจได้ไม่นาน

กริช สืบสนธิ (2538, หน้า 6-8) กล่าวว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรมีดังนี้คือ

(1) สภาพแวดล้อมขององค์กร สภาพแวดล้อมที่องค์กรดำเนินงานเป็นตัวกำหนดว่า จะต้องทำ
 อะไรเพื่อให้ประสบความสำเร็จ สภาพแวดล้อมขององค์กร มีอิทธิพลมากที่สุดในการหล่อหลอม
 วัฒนธรรมองค์กร องค์กรที่ประกอบธุรกิจเหมือนกันจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถ
 สร้างวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปจากองค์กรอื่น เป็นต้น (2) ค่านิยมเป็นแนวคิดและความเชื่อ
 พื้นฐานขององค์กร ค่านิยมเปรียบเสมือนหัวใจของวัฒนธรรม ค่านิยมในความหมายที่เห็นเด่นชัด
 สำหรับบุคลากรแล้วชี้ถึงความสำเร็จ “ถ้าคุณทำอย่างนี้ คุณก็จะประสบความสำเร็จด้วย” ค่านิยมจึง
 ช่วยสร้างมาตรฐานความสำเร็จภายในองค์กร โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มี
 วัฒนธรรมแข็งแกร่ง ต่างมีระบบค่านิยมที่ซับซ้อนที่บุคลากรต่างรู้จักดี ผู้จัดการในบริษัท
 เหล่านี้มักพูดถึงความเชื่อต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างเปิดเผย ไม่กระอักกระอ่วนใจและเขามักทนไม่ได้
 ต่อการเบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตาม (3) วีรบุรุษ คนที่เป็นวีรบุรุษจะสะท้อนค่านิยมทางวัฒนธรรมและ
 เป็นแบบอย่างให้บุคลากรคนอื่น ๆ เห็นและทำตาม บางคนเป็นวีรบุรุษที่ “สร้างขึ้นมา” จากผลงาน
 อันทรงคุณค่าควรแก่การทรงจำ องค์กรหลายแห่งจึงพยายามชักนำคนของตนให้เล่นบทวีรบุรุษ
 ทำงานดี ตรงเวลา ขยัน ฯลฯ โดยเชื่อว่า คนอื่นพยายามเลียนแบบพฤติกรรมของเขา องค์กรที่มี
 วัฒนธรรมแข็งแกร่งบางแห่งจะมีวีรบุรุษหลายคนและหลายรูปแบบ แต่ทุกรูปแบบจะเป็น

แบบจำลองตัวอย่าง แสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่คนอื่น ๆ ในองค์การนำยึดเป็นแบบอย่างและปฏิบัติตาม (4) ขนบธรรมเนียม ประเพณี แต่ละองค์การจะมีระบบและมีรูปแบบที่วางไว้ ซึ่งแสดงให้บุคลากรเห็นถึงพฤติกรรมที่องค์การคาดหวัง ในระดับที่สูงขึ้นไปจะมีพิธีการ ประเพณีต่าง ๆ เป็นตัวอย่างเด่นชัดที่องค์การยึดถือและปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอ การเลี้ยงอำลาผู้ที่ทำงานมาจนปลดเกษียณจะมีพิธีการใหญ่โต มีการกล่าวสดุดียกย่อง การยกย่องบุคลากรดีเด่นเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ คน การจัดงานรำลึกถึงพระคุณของอดีตผู้มีอุปการคุณต่อองค์การ ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นขนบธรรมเนียมที่องค์การหลายแห่งยึดถือและจัดอยู่อย่างสม่ำเสมอ (5) ข่ายวัฒนธรรม คือ ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการอันสำคัญภายในองค์การ โดยจะมี “ผู้นำสาร” คำนิยมเรื่องราวของวีรบุรุษต่าง ๆ พวกเขาชอบเล่า ชอบพูด ชอบเขียน นักสืบ นักเทศน์ เป็นข่ายการสื่อสารที่ทรงพลังในองค์การ การควบคุมข่ายตัวบุคคลเหล่านี้ให้ ได้เป็นวิธีเดียวที่จะช่วยให้คนอื่น ๆ รับรู้เข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง บุคลากรเก่าแก่อาจไร้ค่าในสายตาของผู้บริหารที่ไม่เข้าใจกลวิธีในการสร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง แต่ถ้าหากผู้บริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคล เช่นนี้เป็นข่ายวัฒนธรรม เป็นผู้คอยชูชูกำลังใจบุคลากรในปัจจุบันได้ ก็จะเกิดประโยชน์แก่องค์การเช่นกัน ประวัติศาสตร์ ความเป็นมา เมื่อหลังการแข่งขัน ความสำเร็จในอดีต จะอยู่ในความทรงจำของข่ายวัฒนธรรม และสามารถนำออกมาถ่ายทอดได้อย่างน่าสนใจ ตื่นเต้น ประวัติความเป็นมาขององค์การเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนควรทราบแต่ยากนักที่จะได้รับการถ่ายทอดให้เกิดความซาบซึ้งถ้าไม่ผ่านข่ายวัฒนธรรม

โอเวนส์ และสไตน์ฮอฟฟ์ (Owens & Steinhoff, 1989, pp. 12-15) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 6 มิติ คือ (1) ประวัติความเป็นมาขององค์การ (2) เรื่องราวหรือเรื่องเล่าเกี่ยวกับองค์การ (3) บุคคลดีเด่นหรือบุคคลตัวอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ (4) บรรทัดฐานของพฤติกรรม หรือความคาดหวังในพฤติกรรมขององค์การ (5) ค่านิยมที่ยอมรับและความเชื่อขององค์การ และ (6) ประเพณีและพิธีการที่แสดงถึงค่านิยมทางสัญลักษณ์ขององค์การซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เชื่อมโยงกันเป็นวัฒนธรรมองค์การ

อัลเวสสัน (Alvesson, 1993, p. 86) เรียกสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การว่า “สัญลักษณ์” (Symbols) และได้แบ่งสัญลักษณ์ออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) สัญลักษณ์ที่เป็นการกระทำ (Action Symbols) เช่น พิธีประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่ทำงานครบ 10 ปีขึ้นไป การประพฤติตัวของหัวหน้างานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร (2) สัญลักษณ์ที่เป็นวาจา (Verbal Symbols) เช่น ตำนานเกี่ยวกับการบุกเบิกฝ่าฟันอุปสรรคของผู้ก่อตั้ง เรื่องเล่าขาน ตำนานภาษาที่ใช้เฉพาะกลุ่ม และ (3) สัญลักษณ์ที่เป็นวัตถุ (Material Symbols) เช่น รูปสัญลักษณ์ของอาคาร วิธีหรือรูปแบบการตกแต่งสำนักงาน ตราประจำหน่วยงาน เอกสารต่าง ๆ เป็นต้น

ทริส และเบเยอร์ (Trice & Beyer, 1993, pp. 77-127) แบ่งสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภทคือ (1) สัญลักษณ์ (Symbols) หมายถึง สิ่งที่ใช้สื่อความหมายถึงสิ่งอื่น ได้แก่ เครื่องแบบของบุคลากร การตกแต่งสำนักงาน รูปลักษณ์อาคาร ตราประจำหน่วยงาน (2) ภาษา (Language) หมายถึง ระบบสัญลักษณ์ที่เป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ เพลงประจำสถาบัน คำขวัญ คติพจน์ (3) เรื่องเล่า (Narratives) เช่น ตำนานการต่อสู้ของผู้ก่อตั้ง ความเชื่อดั้งเดิม เรื่องเล่าขาน และ (4) การปฏิบัติ (Practices) ได้แก่ กิจกรรมที่กระทำอยู่ในหน่วยงาน รวมถึงข้อห้ามต่าง ๆ เช่น แนวปฏิบัติ พิธีการต่าง ๆ งานฉลอง ระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

ชูลซ์ (Schultz, 1994, p. 27) แบ่งสิ่งบ่งชี้วัฒนธรรมองค์การออกเป็น 5 ประเภทคือ (1) สิ่งบ่งชี้ทางกายภาพ (Physical Manifestations) เช่น สถาปัตยกรรมตกแต่งภายในสำนักงาน เครื่องแบบบุคลากร การจัดวางผังห้องทำงาน การดูแลรักษาอาคารสถานที่ (2) ภาษา (Language) เช่น คำขวัญ คำศัพท์แสดงต่าง ๆ ที่ใช้ในหน่วยงาน (3) เรื่องเล่า (Stories) เช่น เรื่องเล่าเกี่ยวกับเหตุการณ์สำคัญ เรื่องเล่าที่ได้ยินในเวลาทำงานแต่ละวัน (4) เทคโนโลยี (Technology) เช่น อุปกรณ์เครื่องใช้ ความรู้ที่ใช้ในการดำเนินงาน และ (5) ประเพณีที่เห็นได้ชัด (Visible Tradition) เช่น ประเพณีเกี่ยวกับงาน (Work Tradition) ประเพณีเกี่ยวกับผู้นำ (Leadership Tradition)

เพททิกูว์ (Pettigrew, 1979, pp. 570-581) เสนอว่า สิ่งบ่งชี้ทางวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญ ได้แก่ สัญลักษณ์ ภาษา อุดมการณ์ ความเชื่อ แนวปฏิบัติและความเชื่อดั้งเดิมภายในองค์การ ในขณะที่ แดนดริจ และคณะ (Dandridge et al., 1980, pp. 83-85) เสนอให้ศึกษาความเชื่อดั้งเดิม และสัญลักษณ์ต่าง ๆ ภายในองค์การ เพราะทั้งสองสิ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึง โครงสร้างในเบื้องลึก (Deep Structure) ขององค์การ

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบหรือสิ่งบ่งชี้ได้แก่ ปรัชญา อุดมการณ์ พันธกิจ/ภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การ นโยบาย ความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ บรรทัดฐาน จรรยาบรรณ ธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติ ข้อสมมติพื้นฐาน การบริหารงานบุคคล กฎ กติการะเบียบปฏิบัติ สิ่งประดิษฐ์ รูปลักษณ์ของอาคาร รูปแบบการตกแต่งสำนักงาน การตกแต่งสถานที่ เครื่องแบบของบุคลากร แบบแผนพฤติกรรม สัญลักษณ์ ตราประจำหน่วยงาน พิธีการ หรืองานพิธี เรื่องเล่า ตำนานการต่อสู้ของผู้ก่อตั้ง ประวัติความเป็นมา วิรบุรุษ วีรสตรีหรือบุคคลดีเด่นขององค์การ ภาวะผู้นำ สำนวนภาษา เพลงประจำสถาบัน คำขวัญ คติพจน์ ระบบการสื่อสาร ภาษา และคำศัพท์ต่าง ๆ ที่ใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เทคโนโลยี เป็นต้น

หน้าที่และผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการมีความเห็นแตกต่างกันบ้างในเรื่องหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ ไชน์ (Schein, 1992, p. 51) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ช่วยแก้ไขปัญหา

พื้นฐานขององค์การเพื่อให้องค์การอยู่รอด ส่วน ฟิทเชอร์ (Fitcher, 1957, p. 18) กล่าวว่าหน้าที่ที่สำคัญของวัฒนธรรม คือ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของสถาบัน เช่น รูปแบบครอบครัว เป็นตัวกำหนดบทบาทความสัมพันธ์และพฤติกรรมของมนุษย์ ควบคุมสังคม ทำหน้าที่เป็นสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่างสังคมหนึ่งกับอีกสังคมหนึ่ง ทำหน้าที่หล่อหลอมบุคลิกภาพของสมาชิกในสังคม สร้างความเป็นหนึ่งเดียวกันในสังคม สร้างความตระหนักให้สมาชิกตระหนักถึงเป้าหมายของการมีชีวิตอยู่ กำหนดรูปแบบพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของสมาชิกในสังคม สำหรับ ชูลซ์ (Schultz, 1994, p. 25) เห็นว่าหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การมี 2 ลักษณะ ลักษณะแรกเป็นหน้าที่ของวัฒนธรรมที่เหมือนกันในทุกองค์การคือ ช่วยองค์การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (External Adaptation) และช่วยบูรณาการส่วนต่าง ๆ ภายในองค์การ (Internal Integration) ลักษณะที่สองเป็นหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การที่แตกต่างกันไปตามลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ อัลเวสสัน (Alvesson, 1993, p. 15) เพส และฟอลส์ (Pace & Faules, 1989, p. 68) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีคุณค่าในแง่เป็นกรอบความคิด (คุณค่าในทางทฤษฎี) เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การเท่านั้น เป็นความรู้ที่ลึกซึ้งคิดภายในจิตใจ ไม่มีตัวตนเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้นำในองค์การจึง ไม่สามารถสร้างหรือประดิษฐ์วัฒนธรรมองค์การขึ้นมาใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหาร

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ (2540, หน้า 37-38) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การสามารถเป็นเครื่องมือทางการบริหารได้ในระดับหนึ่ง ผู้บริหารสามารถประยุกต์ใช้วัฒนธรรมองค์การ โดยการสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อ และแนวทางการทำงานที่หน่วยงานคาดหวังลงไปในพิธีกรรม งานฉลอง เพลงประจำหน่วยงาน เหนือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือแม้แต่การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารเพื่อเป็นแบบอย่างของบุคลากร การสอดแทรกวัฒนธรรมองค์การผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น พิธีกรรม เพลง งานฉลอง เป็นต้น เป็นสิ่งที่หลายหน่วยงานทำมานานแล้วซึ่งเปรียบเสมือนกรณีที่ผู้แต่งเพลง นักเขียน ผู้กำกับละครหรือภาพยนตร์พยายามสอดแทรกค่านิยม ความเชื่อและคติสอนใจบางประการลงไป ใน เพลง บทประพันธ์ ละครหรือภาพยนตร์ ในทางการเมือง การโฆษณาชวนเชื่อต่าง ๆ ก็เช่นเดียวกัน มีการพยายามสอดแทรกอุดมการณ์ ความเชื่อทางการเมือง ลงไปในเพลง คำขวัญ หรือละครเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นในหมู่ประชาชน ถ้าเพลง บทประพันธ์ ละคร และภาพยนตร์ สามารถให้ข้อคิด คติสอนใจหรือสร้างอารมณ์ความรู้สึกร่วมในหมู่ผู้ฟัง ผู้อ่าน และผู้ชมได้ในระดับหนึ่ง พิธีกรรม งานฉลอง เพลงประจำหน่วย เหนือในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบอย่างของบุคลากรดีเด่น ฯลฯ ก็อาจให้ข้อคิดและแนวทางประพฤติปฏิบัติแก่บุคลากรของหน่วยงานได้บ้างเช่นเดียวกัน นอร์ธเรอแรฟฟ์ และนีล (Northeraff & Neale, 1990, p. 472) กล่าวว่าทุกองค์การมีวัฒนธรรมซึ่งไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งหรือไม่เข้มแข็ง แต่ก็มีอิทธิพลต่อชีวิตและการทำงานของคนในองค์การทั้งสิ้น ซึ่ง ลูคัส (Lucas, 1984,

p. 291) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การนี้แหละที่ทำให้เกิดสิ่งประดิษฐ์และผลงานสร้างสรรค์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นวรรณกรรม สถาปัตยกรรม ดนตรี ละคร รวมทั้งงานศิลปะอื่น ๆ ด้วย ในขณะที่ คันทิงแฮม และเครสโซ (Cunningham & Cresso, 1993, pp. 30-33) มีความเห็นว่าพฤติกรรมองค์การ ได้แก่ ภาวะผู้นำ พฤติกรรมการตัดสินใจ การบริหารความขัดแย้ง การสื่อสาร เป็นต้น และโครงสร้างองค์การ ได้แก่ การออกแบบองค์การ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล การพัฒนาบุคลากร และการออกแบบการทำงาน เป็นปัจจัยที่กำหนดวัฒนธรรมซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การด้วย วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่อย่างน้อย 3 ประการ คือ (1) เป็นเกณฑ์ในการสร้างกฎข้อบังคับ ช่วยให้สมาชิกมีกฎทางสังคมในการตีความหรือแสดงพฤติกรรมในการแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้อง (2) เป็นสิ่งกระตุ้นให้สมาชิกมีศรัทธา มีแรงจูงใจให้แต่ละคนปรับลักษณะของตนให้มีบทบาท ค่านิยม ฯลฯ ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การและ (3) เป็นเครื่องพนักกำลังให้สมาชิกผสมผสานติดต่อกันและช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย บรายแมน (Bryman, 1986, p. 186) พอร์เตอร์, เอ็ดวาร์ด, ลอว์เลอร์ และ โฮกแมน (Porter, Edward, Lawler, & Haokman, 1975, pp. 489-490) ให้ทัศนะว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่อำนวยความสะดวก ทำให้บุคลากรรู้จักทิศทางในการปฏิบัติงาน ทำให้มั่นใจว่าองค์การจะบรรลุเป้าหมายและดำรงอยู่ได้อย่างปลอดภัย บาร์ทคี (Bartky, 1956, p. 40) กล่าวว่า องค์การจะบรรลุเป้าหมายนั้นปัจจัยหนึ่งคือต้องมีวัฒนธรรมที่ชี้ทำให้เกิดความร่วมมือกันในองค์การ โดยยึดมั่นในวิธีการที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานในองค์การ กอร์ดอน และคณะ (Gordon et al., 1999, p. 689) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่งอย่างชัดเจน แฮนสัน (Hanson, 1991, p. 68) กล่าวว่าผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหารได้ โดยพยายามทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์การ เป็นสิ่งผูกมัดระบบต่าง ๆ ขององค์การเข้าด้วยกันและเชื่อมโยงยึดเหนี่ยวบุคลากรเข้าด้วยกัน ในขณะที่ ลูคัส (Lucas, 1984, p. 132) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีระเบียบเรียบร้อย สเตียร์ส (Steers, 1991, p. 46) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อค่านิยมและส่งผลต่อเจตคติและส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในที่สุด ไพบูลย์ ช่างเรียน (2532, หน้า 16) จึงกล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารควรศึกษาและวิเคราะห์ในทุกระดับขององค์การว่าวัฒนธรรมใดที่เป็นอุปสรรค และวัฒนธรรมใดที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาในองค์การ เพราะ ซาเท (Sathe, 1985, p. 253) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การคือช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์การ ช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้มีการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ช่วยลดปัญหาด้านการสื่อสาร ทำให้สมาชิกมีความผูกพันกับองค์การและรับรู้สถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกันและช่วยให้การแสดงพฤติกรรมเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล

แมนนี่โร และทรอมเลย์ (Mainiero & Tromley, 1994, p. 332) มีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีหน้าที่ วัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญเพราะความเชื่อและค่านิยมร่วมทำให้ยกระดับความร่วมมือและความผูกพัน ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยตรง และวัฒนธรรมมีหน้าที่เมื่อความเชื่อ และค่านิยมร่วมช่วยกันผลักดันให้องค์การกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควรเพื่อความอยู่รอดขององค์การ ส่วน กอร์ดอน (Gordon, 1999, p. 346) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์การช่วยสร้างบูรณาการในองค์การทำให้เกิดกลุ่มที่มีความเชื่อค่านิยม ข้อสมมติ และพฤติกรรมที่เหนียวแน่น ความสอดคล้อง การปรับตัว รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกกับวัฒนธรรมองค์การและความชัดเจนของภารกิจจะทำให้สามารถทำนายประสิทธิภาพขององค์การได้ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการตอบรับในทางบวกต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การได้ แวกเนอร์และฮอลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck, 1998, p. 337) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นเสมือนกาวทางสังคมที่ช่วยเสริมพฤติกรรมความมุ่งมั่น และความร่วมมือในหมู่สมาชิกในการทำงาน โดยทำให้เกิดปรากฏการณ์ 4 ประการ คือ (1) เกิดเอกลักษณ์และความแตกต่างระหว่างองค์การทำให้มีลักษณะของการเป็นพวกเดียวกัน (2) เกิดความผูกพันและมีจุดหมายร่วมที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวพันมีแนวโน้ม ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันสูง ในหมู่ผู้ที่ยอมรับวัฒนธรรม (3) เกิดความมั่นคงเมื่อเกิดเอกลักษณ์และความผูกพันร่วมกันจะกระตุ้นให้เกิดบูรณาการและความร่วมมืออย่างยั่งยืนในหมู่สมาชิก และ (4) กล่อมเกลาพฤติกรรม ทำให้สมาชิกเข้าใจในสภาพแวดล้อมของตน วัฒนธรรมองค์การทำหน้าที่เหมือนแหล่งของการมีความหมายร่วมกันเพื่ออธิบายว่าทำไมสิ่งต่าง ๆ ในองค์การจึงเป็นเช่นนี้ ในขณะที่ ไชน์ (Schein, 1985, p. 249) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การกับการปรับตัวว่า วัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับการที่องค์การมีปฏิสัมพันธ์กับแรงดันจากภายนอก วัฒนธรรมองค์การจะช่วยสร้างความเข้าใจร่วมเกี่ยวกับ (1) ภารกิจพื้นฐานและกลยุทธ์ขององค์การ (2) เป้าหมายที่ต้องบรรลุ (3) วิธีการในการบรรลุเป้าหมาย (4) มาตรฐานในการวัดความคืบหน้าเพื่อบ่งชี้เป้าหมาย และ (5) วิธีการที่จำเป็นในการแก้ไขปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น นอกจากนี้เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn et al., 1991, p. 344) ได้กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเกี่ยวข้องกับการสร้างบูรณาการภายใน เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพของความเป็นพวกเดียวกัน ซึ่งเป็นแรงภายในที่ทำให้สมาชิกองค์การสามารถบรรลุผลร่วมกันอย่างแท้จริง ด้วยการสร้างวิถีทางที่ชัดเจนให้สมาชิก โดย (1) การพัฒนาภาษาร่วมหรือภาษาเฉพาะกลุ่มขึ้นมา (2) การสร้างบรรทัดฐานที่เห็นพ้องต้องกันในกลุ่มสมาชิก (3) ช่วยแก้ไขความแตกต่างทางสถานะและอำนาจ (4) ช่วยกำหนดมาตรฐานของความสนิทสนมและมิตรภาพต่อกัน (5) ช่วยกำหนดที่มาของการให้รางวัลและการลงโทษ และ (6) ช่วยให้เกิดปรัชญาที่ช่วยให้ความหมายของสิ่งที่อธิบายไม่ได้

หน้าที่ที่ชัดเจนของวัฒนธรรมองค์การ ในเรื่องของการปรับตัวและการสร้างบูรณาการ ภายในทำให้ช่วยในการกำหนดตัวแปรตาม ในเรื่องของประสิทธิผลขององค์การในมิติที่สำคัญได้ คือ ความสามัคคีของบุคลากร นวัตกรรมในโรงเรียนและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อพิจารณาว่า องค์การที่ศึกษามีความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงในสังคมได้ดีเพียงใด และสามารถสร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหมู่สมาชิกที่ปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด รวมทั้งปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรมในองค์การประกอบด้วย ความเชื่อ พฤติกรรม ค่านิยมร่วมและความชัดเจนของภารกิจจะช่วยให้สามารถทำนายประสิทธิผลขององค์การได้

กริช สืบสนธิ (2538, หน้า 8-11) ให้ทัศนะว่า องค์การที่ปลูกฝังเอกลักษณ์ของตน โดยการสร้างค่านิยม สร้างวีรบุรุษ สร้างขนบธรรมเนียม ประเพณี ประกาศให้ทุกคนรับรู้โดยผ่านข่ายวัฒนธรรมจะเป็นองค์การที่มีความแหลมคม มีพลังวิ่งไปสู่ความสำเร็จ ความเชื่อและค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อกันไป ดำเนินเรื่องเล่าขาน วีรบุรุษที่ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องให้เป็นแบบอย่างมีมากมาย กล่าวสั้น ๆ องค์การเหล่านี้เปรียบเสมือนสถาบันที่เป็นตัวบุคคล มีชีวิต มีความหมายสำหรับผู้อื่นทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการ หากคิดว่าคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ วิธีบริหารจัดการคนมิใช่ดูจากรายงานผลจากคอมพิวเตอร์ แต่โดยการสร้างเสริมวัฒนธรรมอันละเอียดอ่อน

อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การต่อประสิทธิผลขององค์การ

วัฒนธรรมองค์การ ได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อราวต้นปี ค.ศ. 1980 วัฒนธรรมองค์การ ได้กลายมาเป็นศูนย์กลางของความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมขององค์การ นักวิจัยจำนวนมาก นับร้อยเริ่มต้นศึกษาการทำงานในด้านนี้ และได้มีนักวิชาการจำนวนมากที่ออกมาวิพากษ์วิจารณ์ถึงเรื่องวัฒนธรรมองค์การ อย่างไรก็ตาม ความสนใจในวัฒนธรรมองค์การไม่ได้จำกัดแค่ในวงของนักวิชาการหรือนักวิจัยเท่านั้น ธุรกิจต่าง ๆ ก็ได้แสดงความสนใจในวัฒนธรรมองค์การมากขึ้น เดียวกันเพราะเห็นว่า วัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสนใจในการนำมาปรับปรุงผลงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัฒนธรรมองค์การเป็นแบบแผนของความเชื่อ ค่านิยม ความคิดและการกระทำซึ่งมีการพัฒนาอยู่ภายในขององค์การและใช้เป็นที่ช่วยแนะแนวทางพฤติกรรมของสมาชิกภายในขององค์การนั้น ๆ ด้วย ถ้าเป็นในกลุ่มของธุรกิจระบบนี้จะหมายถึง วัฒนธรรมของบริษัท (Corporate Culture) ในแต่ละองค์การก็จะมีวัฒนธรรมขององค์การที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานขององค์การ มิงงานวิจัยหลายชิ้นที่อ้างว่าได้พบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผล

ขององค์การในรูปของผลประกอบการของหน่วยงาน (เช่น รายได้ ผลกำไร หรือ อัตราส่วนทางการเงินหลายแบบ) ปาสกาล และเอทอส (Pascale & Athos, 1981, pp. 83-85) ศึกษาถึงเหตุผลที่บริษัทญี่ปุ่นหลายบริษัทในช่วงปลายทศวรรษ 1970 ประสบความสำเร็จเหนือกว่าบริษัทของอเมริกัน พวกเขาพบว่าเหตุผลสำคัญคือการที่บริษัทญี่ปุ่นมีวัฒนธรรมองค์การที่ยึดมั่นในค่านิยมที่คำนึงถึงเพื่อนมนุษย์ (Humanistic Value) เช่น มีระบบการจ้างงานตลอดชีพ ระบบการตัดสินใจที่ทำกันเป็นทีม เป็นต้น การที่บริษัทญี่ปุ่นคำนึงถึงสวัสดิการ และความมั่นคงของบุคลากรเช่นนี้ ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อบริษัทเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นสิ่งที่หาได้ยากในบริษัทอเมริกัน พวกเขาสรุปว่าค่านิยมที่คำนึงถึงเพื่อนมนุษย์ ความจงรักภักดีต่อบริษัทและการทำงานเป็นทีมเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง (Strong Culture) ที่ทำให้บริษัทญี่ปุ่นประสบความสำเร็จเหนือบริษัทอเมริกัน เช่นเดียวกับปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน (Peters & Waterman, 1982, pp. 119-318) ได้พยายามค้นหาปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้บริษัทอเมริกันหลายบริษัทประสบความสำเร็จเหนือบริษัทอื่น ๆ เขาได้สุ่มตัวอย่างบริษัทจำนวน 62 แห่งจากอุตสาหกรรม 6 ประเภทที่มีผลประกอบการดีมาศึกษา เก็บข้อมูลโดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง โดยใช้การสัมภาษณ์แบบไม่กำหนดโครงสร้างล่วงหน้า (Unstructured Interview) พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่แข็งแกร่งเป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่ทำให้บริษัทเหล่านั้นประสบความสำเร็จ (ปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหารงานการบริหารบุคคล ทักษะและกลยุทธ์)

เดนิสัน (Denison, 1990, p. 5) กล่าวว่า การตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์การเป็นสาเหตุสำคัญของประสิทธิภาพขององค์กร ได้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายทางการบริหาร แต่การศึกษาความเชื่อมโยงของการปฏิบัติทางการบริหารกับข้อสมมติฐาน และความเชื่อเป็นประเด็นสำคัญที่มักจะถูกละเลยในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพขององค์กร ค่านิยมและความเชื่อทำให้เกิดกลุ่มของการปฏิบัติทางการบริหาร นโยบายและการปฏิบัติที่สำคัญ ๆ บางอย่างยากที่จะแยกออกจากค่านิยมและความเชื่อ ซึ่งปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวทำให้เกิดกรอบแนวคิดทั่วไปและวิธีพิจารณาที่หลากหลายในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพขององค์กร ประสิทธิภาพเป็นผลของการปฏิบัติที่เกิดจากค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกภายในองค์กร ค่านิยมเฉพาะบางอย่างมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้า การตระหนักต่อภารกิจหรือการยึดมั่นจากความเชื่อและค่านิยมทำให้เกิดพื้นฐานของการร่วมมือในองค์กร การปฏิบัติบางอย่าง เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ วิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง กลยุทธ์ในการวางแผน การออกแบบงานหรือการตกลงใจ ล้วนแต่มีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในขณะที่ เจนค์ (Jenk, 1990, p. 417) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การเป็นผลลัพธ์ของปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่ทางการบริหารและคุณลักษณะขององค์การสะท้อนให้เห็นถึงอดีตและปัจจุบันของกิจกรรม การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมซึ่งนำไปสู่การมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การหรือค่านิยม

ความคาดหวัง และวิถีปฏิบัติขององค์การทำให้เกิดสภาพแวดล้อมเฉพาะที่มีอิทธิพลต่อบุคคล และกลุ่มและต่อผลสำเร็จขององค์การ สอดคล้องกับ กิบสัน และคณะ (Gibson et al., 1991, p. 50) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การได้รวมเอาหน้าที่ทางการบริหารและคุณลักษณะองค์การเข้าไว้ด้วยกัน การจัดการเป็นได้ทั้งสาเหตุและส่วนหนึ่งของคุณลักษณะองค์การ วัฒนธรรมในองค์การ สะท้อนกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในอดีตและปัจจุบันของการวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุมในกระบวนการเหล่านี้สามารถสอดแทรกเพื่อแก้ไขวัฒนธรรมองค์การได้ สมาชิกใดที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกจากบรรทัดฐานที่เหมาะสมก็จะถอนตัวจากองค์การทั้งโดยสมัครใจหรือถูกบังคับให้ถอนตัว โกลเลมบิวสกี (Golembiewski, 1993, p. 92) เห็นว่า จากมุมมองภายใน วัฒนธรรมองค์การได้เชื่อมต่อน้ำที่และผลลัพธ์ขององค์การหลายอย่าง เช่น การปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มและผลผลิต การวางแผนและการใช้แผนกลยุทธ์ การจัดหาและการคัดเลือกบุคลากร การกล่อมเกลாதงสังคมและการพัฒนานวัตกรรม และจากมุมมองภายนอกวัฒนธรรมองค์การสัมพันธ์กับความสามารถในการแข่งขัน การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม รวมทั้งการบริหารวัฒนธรรมใหม่ที่เกิดจากการควบรวมองค์การหลายแห่งเข้าด้วยกัน

นาฮาวันดี และมาเลกซาเดห์ (Nahavandi & Malekzadeh, 1999, p. 74) เห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อการบริหารและการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในขณะที่จอห์น (John, 1996, p. 289) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การ ระดับความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพในการปฏิบัติงาน การจัดการและการตีความสภาพแวดล้อมขององค์การ การดำเนินการต่อข่าวสาร วิธีปฏิบัติงาน ส่วน กอร์ดอน และคณะ (Gordon et al., 1990, pp. 624-625) ร็อบบิ้นส์ (Robbins, 1993, p. 241) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การส่งผลต่อความประทับใจของสมาชิกในรูปของการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจ การสร้างสรรค์ ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพในการปฏิบัติงาน ในขณะที่ กิบสัน และคณะ (Gibson et al., 1991, p. 48) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การที่ไม่ดีก็จะส่งผลเสียต่อการปรับปรุงองค์การอีกด้วย เดนิสัน (Denison, 1990, p. 5) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นผลของการแปลความเชื่อและค่านิยมที่สำคัญไปสู่นโยบายและการปฏิบัติ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อและค่านิยม นโยบายและการปฏิบัติที่สำคัญบางอย่างยากที่จะแยกออกจากค่านิยม ความเชื่อและระบบของการมีความหมายร่วมกันที่สนับสนุนการปฏิบัติเหล่านั้น เบเดียน และแซมมูโต (Bedian & Zammuto, 1991, p. 61) เห็นว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นเรื่องของค่านิยมหรือความชอบและขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะ ซึ่งค่านิยมและความชอบมีผลต่อการกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพองค์การว่าจะนำตัวชี้วัดมาใช้วัดประสิทธิภาพองค์การขึ้นอยู่กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียว่าจะนำเกณฑ์ตัวใดมาวัดองค์การที่ไม่บรรลุประสิทธิภาพ ตัวชี้วัดประสิทธิภาพองค์การมีความหลากหลายและมีวิธีการวัดประสิทธิภาพองค์การที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เลือกมิติที่มีผลจากอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ อันเดอร์สัน

(Anderson, 1988, p. 7) เห็นว่า วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การบางประเภทและมิติต่าง ๆ ในการดำเนินการขององค์การ นโยบายและการปฏิบัติที่สำคัญบางประการยากที่จะแยกออกจากค่านิยมและความเชื่อร่วมกัน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติเหล่านั้น ประสิทธิผลองค์การเป็นผลจากการปฏิบัติที่เกิดจากค่านิยมและความเชื่อของสมาชิกองค์การ และวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีอำนาจสูงในการทำนายประสิทธิผลองค์การ ในขณะที่ สาทโรจน์ โอปัททชัยวีน (2546, หน้า 116) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นสิ่งสำคัญและเป็นพื้นฐานของความเป็นเลิศขององค์การ มันเป็นตัวบ่งบอกถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารและบ่งบอกถึงความสามารถในการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวขับเคลื่อนองค์การในเวลาที่ต้องการเปลี่ยนแปลง ยุทธศาสตร์

วิธีการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การ

เกี่ยวกับวิธีการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การ นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นว่าสามารถใช้วิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กันได้ สุภางค์ จันทวานิช (2543, หน้า 19-20) เห็นว่าแต่ละวิธีมีทั้งข้อดีและข้อจำกัด การใช้ทั้งสองวิธีควบคู่กันทำให้การศึกษามีความสมบูรณ์มากขึ้น กล่าวคือวิธีเชิงคุณภาพช่วยให้ผู้ศึกษาวิจัยเกิดความกระฉ่างเกี่ยวกับสถานการณ์เฉพาะกรณี ในขณะที่วิธีเชิงปริมาณหยิบยื่นวิธีตัดสินว่าข้อสรุปที่ได้จากวิธีเชิงคุณภาพสามารถนำไปใช้กับกรณีอื่น ๆ ได้แค่ไหน สอดคล้องกับ เซห์ และมาร์ติน (Siehl & Martin, 1990, pp. 79-103) ที่เห็นว่า วิธีเชิงคุณภาพให้ผลการศึกษที่ลึกลงไปในรายละเอียดและรอบด้าน แต่การจะเปรียบเทียบผลการศึกษาที่ทำภายในหน่วยงานเดียวกันหรือที่ทำในหน่วยงานหนึ่งกับหน่วยงานอื่น ๆ อย่างเป็นระบบนั้นทำได้ยาก ส่วนวิธีเชิงปริมาณนั้น ให้ผลการศึกษาที่สามารถนำไปเปรียบเทียบกับผลการศึกษาที่ทำในหน่วยงานอื่น ๆ ได้ง่าย แต่ข้อมูลที่เก็บได้จากการใช้วิธีเชิงปริมาณมักไม่สะท้อนวัฒนธรรมในระดับที่ลึกลงไปถึงค่านิยม ความเชื่อพื้นฐาน ดังนั้น เซห์ และมาร์ตินจึงเสนอให้ใช้ วิธีทั้งสองผสมกัน สอดคล้องกับเดนิสัน (Denison, 1990, pp. 662-664) ที่ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้วิธีผสมระหว่างวิธีเชิงปริมาณกับเชิงคุณภาพในการศึกษา เขาเริ่มต้นจากวิธีเชิงปริมาณ โดยพึ่งพาข้อมูลที่เก็บได้จากแบบสอบถามที่ใช้สำหรับวัดบรรยากาศขององค์การซึ่งสถาบันวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนเป็นผู้สำรวจไว้ นอกจากแบบสอบถามแล้ว เขายังเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์อีกด้วย ส่วน แซคแมนน์ (Sackmann, 1991, p. 298) ได้เสนอวิธีการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การ โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) ซึ่งเธอเรียกว่า Issue-Focused Interview ประเด็นในการสัมภาษณ์ถูกกำหนดไว้อย่างกว้าง ๆ โดยผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคน จะถูกถามในประเด็นเดียวกันหมดเพื่อนำคำตอบมาเปรียบเทียบกัน และเสริมด้วยการสังเกตทั่วไป

และการค้นคว้าเอกสารของหน่วยงาน จากนั้นข้อมูลจะถูกนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีกระบวนการตรวจสอบความเป็นปรนัย (Objectivity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ในการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ในขณะที่ ไชน์ (Schein, 1992, p. 17) ยังคงยืนยันว่าวิธีการสืบค้นวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมที่สุดในทางปฏิบัติคือ วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการที่เรียกว่าการวิจัยทางคลินิก (Clinical Research)

แนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การ

นักวิชาการและนักบริหารได้เสนอแนวคิดในการศึกษาวัฒนธรรมองค์การไว้อย่างเป็นระบบและหลายแง่มุม ดังต่อไปนี้

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของไชน์

ไชน์ (Schein, 1988, pp. 13-21; Schein, 1997, pp. 252-253) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์การโดยแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 สิ่งประดิษฐ์และผลงานสร้างสรรค์ (Artifacts and Creations) หมายถึง สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์ คิดค้นและสร้างขึ้น วัฒนธรรมระดับนี้สามารถมองเห็นได้ เป็นสภาพทางกายภาพ และเป็นผลการสร้างสรรค์ของกลุ่ม เช่น ภาษา สิ่งประดิษฐ์ทางศิลปะและพฤติกรรมที่แสดงออกซึ่งสังเกตได้ง่าย แนวคิดทางวัฒนธรรมในระดับนี้ให้ความสนใจในความหมายของพฤติกรรมมากกว่าตัวพฤติกรรมที่แสดงออก แต่มีความยากลำบากในการแปลความหมายพฤติกรรมดังกล่าว

ระดับที่ 2 ค่านิยมอวดอ้าง (Espoused Values) เป็นความเชื่อที่เกิดจากกระบวนการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจในความสำเร็จจากการแก้ไขปัญหา เป็นความคิด ความรู้สึกและเป็นการยอมรับร่วมกันของสมาชิกในองค์การว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญ ควรทำอะไร อย่างไร ค่านิยมดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อองค์ประกอบของวัฒนธรรมในระดับที่ 1 เป็นสิ่งที่สมาชิกองค์การให้ความหมายและอธิบายให้เหตุผลเกี่ยวกับพฤติกรรม ค่านิยมนี้ประกอบไปด้วย ปรัชญา วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ เป็นต้น

ค่านิยมแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ 1) ค่านิยมที่ยังมีข้อโต้แย้งได้ อาร์กิริส และซอน (Argyris & Schon, 1978, p. 18) เรียกว่า ค่านิยมอวดอ้าง (Espoused Values) เป็นสิ่งที่บุคคลอธิบายและให้เหตุผลเกี่ยวกับพฤติกรรมว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญ และควรทำอะไร แต่อาจจะไม่ใช่สิ่งที่ได้กระทำจริง ๆ ใน สถานการณ์ต่าง ๆ เป็นค่านิยมที่เป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมในระดับที่ 2 2) ค่านิยมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความเชื่อที่ยอมรับโดยไม่มีข้อโต้แย้ง หรือมีข้อโต้แย้งน้อย (Hunt, 1991, p. 220; Schein, 1988, p. 18) ถือว่าค่านิยมระดับนี้เป็นค่านิยมที่สามารถวัดได้ ทดสอบได้และพิสูจน์ได้ องค์ประกอบของค่านิยมในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

ระดับที่ 3 สมมติฐานพื้นฐาน (Tacit Assumptions) คือ ค่านิยมที่พัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเกิดการยอมรับ คิดและรู้สึกร่วมกัน โดยไม่มีข้อโต้แย้งหรือมีข้อโต้แย้งน้อยที่สุด เป็นความเชื่อ

ของสมาชิกในกลุ่มซึ่งจะชี้นำพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มว่า ยอมรับอย่างไร และรู้สึกอย่างไรกับสิ่งต่าง ๆ ตัวอย่างของสมมติฐานพื้นฐาน เช่น โรงเรียนเป็นสถานที่ให้การศึกษา ยาช่วยรักษาชีวิตให้ยืนยาว เป็นต้น ข้อสมมติฐานพื้นฐานและค่านิยมมีปฏิสัมพันธ์กัน

ไชน์ (Schein, 1997, p. 372) ศึกษารูปแบบสมมติฐานพื้นฐาน จากแนวคิดของคัลทอรัลและสตรัคเจอร์ โดยเชื่อมโยงมิติสำคัญเกี่ยวกับคน ธรรมชาติ และพฤติกรรม เป็นความเชื่อที่สำคัญ 5 ด้านคือ (1) ด้านลักษณะความสัมพันธ์ขององค์การกับสิ่งแวดล้อม (2) ด้านสภาพที่เป็นจริง ความจริง เวลาและระยะทาง (3) ด้านคุณลักษณะของมนุษย์ (4) ด้านลักษณะของพฤติกรรมของบุคคล และ (5) ด้านลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สมมติฐานพื้นฐานสามารถค้นพบได้จากการตรวจสอบวัฒนธรรมในระดับที่ 1 และระดับที่ 2 อย่างระมัดระวัง หรือจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหารูปแบบวัฒนธรรมซึ่งต้องดำเนินไปอย่างเป็นระบบ

การศึกษาวัฒนธรรมการแข่งขันคุณค่าตามแนวคิดของดาฟท์

ดาฟท์ (Daft, 1991, pp. 193-195) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ได้ชี้ให้เห็นว่า ความพอดีระหว่างสภาพแวดล้อม กลยุทธ์ และค่านิยมมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) และวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Culture) ความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้ง 4 ประเภทนั้นมาจากมิติที่สำคัญ 2 ด้าน คือ มิติซึ่งสภาพแวดล้อมภายนอกต้องการความยืดหยุ่นหรือความมั่นคง และมิติซึ่งกลยุทธ์เน้นไปที่ภายในหรือภายนอกองค์การ

มิติของวัฒนธรรมในกรอบการแข่งขันคุณค่าทั้ง 2 ด้านดังกล่าวทำให้เกิดแบบของวัฒนธรรม 4 แบบ โดยมีค่านิยมที่ต่างกัน ซึ่งองค์การหนึ่งอาจมีค่านิยมทางวัฒนธรรมแยกแยะได้หลายแบบหรืออาจมีทั้ง 4 แบบเลยก็ได้ แต่อย่างไรก็ตามองค์ประกอบที่ประสบผลสำเร็จ และมีวัฒนธรรมแข็งแกร่งนั้นวัฒนธรรมจะโน้มเอียงไปด้านใดด้านหนึ่งโดยเฉพาะ

การพิจารณาว่า ค่านิยมใดมีความสำคัญและเหมาะสมกับองค์การหรือไม่นั้น ผู้นำจำเป็นต้องวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์การ ด้วยเหตุนี้วัฒนธรรมของแต่ละองค์การจึงผิดแผกแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ถ้าเป็นอุตสาหกรรมอย่างเดียวกันก็มักมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน เพราะดำเนินงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่คล้ายกัน ค่านิยมที่ดีขององค์การควรมุ่งที่ความมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มีการแข่งขันสูง (Competitive Environment) ย่อมต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) และความสามารถตอบสนอง (Responsiveness) ต่อลูกค้าได้สูงและรวดเร็ว ดังนั้นบริษัทจึงควรมีวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความสามารถปรับตัว (Adaptability) เป็นหลักมากกว่ายึดค่านิยมว่า “ดี” หรือ “เลว” เท่านั้น โดยผู้นำจะต้องสามารถในการผสมผสานค่านิยมเหล่านี้ให้อยู่ในจุดที่ลงตัวพอดี ผู้นำ

ที่มีความสามารถในการจัดความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (Cultural Values) กลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) และบริบทแวดล้อมภายนอก (External Environment) ได้ดี ย่อมเกื้อหนุนต่อผลประกอบการขององค์กรสูงขึ้นเป็นเงาตามตัว

จากการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมกับความมีประสิทธิภาพ พบว่า ถ้าจัดค่านิยมขององค์กร กลยุทธ์องค์กรและบริบทแวดล้อมภายนอกได้เหมาะสมแล้ว จะเกิดวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ และความแตกต่างของวัฒนธรรมทั้ง 4 มาจาก 2 มิติ ได้แก่ (1) ระดับของเงื่อนไขภาวะแวดล้อมภายนอกว่าต้องการความยืดหยุ่น (Flexibility) หรือความมั่นคง (Stability) เพียงไร (2) ระดับของเงื่อนไขด้านกลยุทธ์ว่าต้องการเน้นภายใน (Internal) หรือเน้นภายนอก (External) เพียงไร มิติทั้งสองผสมกันเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น 4 แบบ โดยแต่ละแบบมุ่งเน้นค่านิยมที่ต่างกัน ได้แก่ วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Culture) วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) และวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) โดยองค์กรหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมองค์กรมากกว่าหนึ่งแบบหรืออาจครบทุกแบบก็ได้ แต่องค์กรที่มีความสำเร็จสูงพบว่า มักมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งเพียงแบบเดียวเท่านั้น วัฒนธรรมองค์กรแต่ละแบบมีรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture)

วัฒนธรรมแบบปรับตัวเกิดขึ้นจากการที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader) มุ่งสร้างค่านิยมใหม่ขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการตีความหรือคาดการณ์สถานะแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดพฤติกรรมในองค์กรที่สามารถตอบสนองได้ตลอดเวลา บุคลากรขององค์กรจึงได้รับความอิสระในการตัดสินใจเองและพร้อมลงมือปฏิบัติได้ทันทีเมื่อเกิดความจำเป็นโดยยึดค่านิยมในการสนองตอบต่อลูกค้าเป็นสำคัญ ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กรด้วยการกระตุ้นบุคลากรให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลอง คิดทำในสิ่งใหม่ และเน้นการให้รางวัลผลตอบแทนแก่ผู้ที่ริเริ่มสร้างสรรค์เป็นพิเศษ หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร (Employee Empowerment) เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่นและความสามารถตอบสนองได้รวดเร็วเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Culture)

ลักษณะสำคัญของวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ก็คือ การมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร ผู้นำมุ่งเห็นผลสำเร็จตามเป้าหมาย เช่น ตัวเลขยอดขายเพิ่มขึ้น ผลประกอบการมีกำไร หรือมีส่วนแบ่งของตลาด (Market Share) สูงขึ้น เป็นต้น องค์กรมุ่งให้บริการลูกค้าพิเศษเฉพาะกลุ่มในสถานะแวดล้อมภายนอก แต่ไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีความยืดหยุ่นและต้อง

เปลี่ยนแปลงรวดเร็วแต่อย่างใด องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเน้นค่านิยมแบบ แข่งขัน แข็งกรุด ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาวจนกว่าจะ บรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์การเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสัมฤทธิ์จะให้ความสำคัญต่อการแข่งขัน การเอาชนะ บุคลากรที่มี ผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูง ในขณะที่ผู้ที่มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายจะถูกไล่ออกจากงาน

3. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture)

วัฒนธรรมแบบเครือญาติ ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์การ เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความต้องการของบุคลากรมากกว่าวัฒนธรรมแบบอื่น ดังนั้น องค์การจึงมี บรรยากาศของมวลมิตรที่ร่วมกันทำงานคล้ายอยู่ในครอบครัวเดียวกัน ผู้นำมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือ การให้ความเอาใจใส่ เอื้ออาทร ทั้งบุคลากรและลูกค้า โดยพยายามหลีกเลี่ยงมิให้เกิดความรู้สึก แตกต่างกันทางสถานะภาพ ผู้นำจะยึดมั่นในการให้ความสำคัญและ การปฏิบัติตามค่านิยมอันดีอย่างเคร่งครัด

4. วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture)

วัฒนธรรมแบบราชการ เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน ความคงเส้นคงวาในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความมั่นคง วัฒนธรรมแบบราชการจะมุ่งเน้น ด้านวิธีการ ความเป็นเหตุผล ความมีระเบียบของการทำงาน มุ่งเน้นเรื่องให้ยึดและปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ยึดหลักการประหยัด ความสำเร็จขององค์การเกิดจากความสามารถในการบูรณาการ และความมีประสิทธิภาพ ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์การน้อยมาก ที่สามารถดำเนินงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรม แบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง

สรุปได้ว่าวัฒนธรรมแต่ละแบบที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสร้างความสำเร็จให้แก่ องค์การได้ทั้งสิ้น การยึดวัฒนธรรมแบบใดหรือผสมผสานมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับจุดเน้น ด้านกลยุทธ์ขององค์การ และความจำเป็นของเงื่อนไขแวดล้อมภายนอกเป็นสำคัญ จึงเป็น ความรับผิดชอบโดยตรงของผู้นำที่ต้องไม่ให้องค์การหยุดชะงักอยู่กับวัฒนธรรมเดิม ซึ่งอาจ เหมาะสมกับอดีต แต่ไม่อาจทำให้้องค์การประสบความสำเร็จได้อีกต่อไป

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามกรอบความคิดของอูชิ (The Ouchi Framework)

(Ouchi, 1981, pp. 57-64)

นักวิชาการหลายคนที่พยายามพัฒนาตัวแบบ (Model) ขึ้นมาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ วัฒนธรรมองค์การของกลุ่มบุคคลที่อยู่ในองค์การนั้น หนึ่งในนักวิจัยที่มีผลงานชัดเจน ได้แก่

วิลเลียม จี อูชิ (William G. Ouchi) โดยทำการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การของบริษัท 3 แบบ ได้แก่ แบบแรกเป็นลักษณะบริษัทอเมริกันแบบเก่า (American Firms หรือเก่า Type A Firms) แบบที่สอง ได้แก่ ลักษณะบริษัทที่บริหารแบบญี่ปุ่น (Japanese Firms หรือ Type J Firms) และแบบที่สามเขาเรียกว่า บริษัทอเมริกันแบบใหม่ (U.S. Type Z Firms) การวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การขององค์การ ทั้ง 3 แบบดังกล่าว อูชิใช้เกณฑ์ในการเปรียบเทียบ 7 ประเด็นสำคัญ สรุปคุณลักษณะขององค์การ ทั้ง 3 รูปแบบ ดังนี้

ประเด็นค่านิยม เชิงวัฒนธรรมองค์การ	บริษัทแบบญี่ปุ่น (Type J Companies)	บริษัทอเมริกันใหม่ (Type Z Companies)	บริษัทอเมริกันเก่า (Type A Companies)
ความผูกพันต่อบุคลากร	จ้างตลอดชีวิตงาน	จ้างระยะยาว	จ้างระยะสั้น
การประเมินงาน	ช้าและเชิงคุณภาพ	ช้าและเชิงคุณภาพ	เร็วและเชิงปริมาณ
กรอบของอาชีพ	กว้างมาก	ปานกลาง	แคบเฉพาะด้าน
การควบคุม	ไม่ชัดเจนและ ไม่เป็นทางการ	ไม่ชัดเจนและ ไม่เป็นทางการ	ชัดเจนและ เป็นทางการ
การตัดสินใจ	โดยกลุ่มเสียงส่วนใหญ่	โดยกลุ่มเสียงส่วนใหญ่	โดยบุคคล
ความรับผิดชอบ	โดยกลุ่มร่วมกัน	โดยบุคคล	โดยบุคคล
การดูแลบุคลากร	ครอบคลุมทุกด้าน	ครอบคลุมทุกด้าน	เฉพาะบางด้าน

อูชิ สรุปผลงานวิจัยยืนยันว่า วัฒนธรรมของบริษัทแบบญี่ปุ่นและบริษัทอเมริกันแบบใหม่ (Type Z) สามารถสร้างผลงานออกมาสูงกว่าบริษัทอเมริกันแบบเก่า (Type A) อย่างชัดเจน โดยยกตัวอย่าง บริษัทโตโยต้า ที่นำวิธีบริหารจัดการและวัฒนธรรมแบบญี่ปุ่น ไปใช้กับบริษัทของตนที่ตั้งอยู่ในสหรัฐ ความสำเร็จดังกล่าวของโตโยต้ามาจากการให้ความสำคัญและการลงทุนอย่างมากในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้อายุขัยต่อมาของบริษัทเจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วในระยะยาวอย่างมั่นคง

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามกรอบความคิดของปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน (The Peters and Waterman Framework) (Peters & Waterman, 1982, pp. 119-318)

กรอบความคิดหนึ่งที่สามารถใช้ในการอธิบายเรื่องวัฒนธรรมองค์การ โดย ปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน ผู้เขียนหนังสือขายดีที่สุดเล่มหนึ่งชื่อ “การแสวงหาความเป็นเลิศ” (In Search of Excellence) ได้พยายามอธิบายเรื่องวัฒนธรรมองค์การด้วยวิธีที่ง่ายกว่าของอูชิ ด้วยการคัดเลือกตัวอย่างบริษัทอเมริกันที่ประสบความสำเร็จสูง แล้ววิเคราะห์บริษัทดังกล่าวว่าบริหารอย่างไรจึงประสบความสำเร็จ พบประเด็นสำคัญคือ ค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรม (Cultural Values) นำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารของบริษัท ค่านิยมที่เป็นลักษณะสำคัญต่อการเป็นบริษัทชั้นยอดนั้น (Excellent Firms) มีดังนี้

1. ตัดสินใจทำโดยไม่ลังเล (A Bias for Action)

บริษัทที่ประสบความสำเร็จทั้งหลายมักมีความฉับไวในการตัดสินใจ ทำโดยไม่ลังเล ผู้บริหารของบริษัทเช่นนี้ถูกคาดหวังว่าจะสามารถตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยไม่ต้องรอให้ได้ข้อมูลต่าง ๆ ครบถ้วนจึงค่อยตัดสินใจ ปีเตอร์ส และวอเตอร์แมนมีความเห็นว่าการตัดสินใจที่สำคัญหลายครั้งจำเป็นต้องทำโดยปราศจากข้อมูลก็มี เพราะการชะลอการตัดสินใจในกรณีเช่นนี้ก็เหมือนกับการไม่ได้ตัดสินใจนั่นเอง ในขณะที่บริษัทคู่แข่งรีบฉกฉวยโอกาสดังกล่าวทันทีที่ทราบข่าว จึงทำให้พลาดโอกาสไปอย่างน่าเสียดาย จากผลการศึกษาของปีเตอร์ส และวอเตอร์แมน พบว่า บริษัทที่มีวัฒนธรรมยึดค่านิยมดังกล่าวมักประสบความสำเร็จและมีผลประกอบการดีกว่าบริษัทที่ไม่มีค่านิยมเรื่องนี้

2. ให้ความสำคัญชิดกับลูกค้า (Close to the Customer)

บริษัทที่มีค่านิยมยึดลูกค้าเป็นสำคัญเหนือสิ่งอื่นจะมีผลประกอบการเหนือกว่าบริษัทที่ปราศจากค่านิยมนี้ ทั้งนี้เพราะลูกค้าจะช่วยสะท้อนถึงความต้องการสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ในอนาคต ช่วยบอกถึงสินค้าที่ใช้ในปัจจุบัน ตลอดจนข้อมูลที่เป็นประโยชน์อื่น ๆ ดังนั้น การมุ่งเน้นที่ลูกค้า การตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจนการเอาใจต่อลูกค้าในโอกาสที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่ควรกระทำ เพราะนำไปสู่การประกอบการที่ดีของบริษัท ความพึงพอใจของลูกค้าจึงเป็นค่านิยมที่เป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจและเป็นวัฒนธรรมองค์การที่สำคัญยิ่ง

3. ให้ความสำคัญอิสระและทำแบบนักประกอบการ (Autonomy and Entrepreneurship)

การจะรักษาความสำเร็จให้อยู่กับบริษัทเหล่านี้ต่อเนื่องสืบไป บริษัทจำเป็นต้องต่อสู้เอาชนะกับความเฉยชิน และการมีโครงสร้างขนาดใหญ่แบบราชการที่มักเกิดขึ้นกับบริษัท โดยการแบ่งบริษัทใหญ่ออกเป็นบริษัทย่อยที่มีขนาดเล็กพอที่จะบริหารจัดการได้ดี แล้วมอบความอิสระคล่องตัวในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนสนับสนุนให้กล้าเสี่ยงในการตัดสินใจต่าง ๆ ของบริษัท

เอง วิธีการเช่นนี้จะช่วยสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ไฟแรงให้กับบริษัท เกิดมุมมองและแนวคิดใหม่นำมาทดลองและปรับปรุงผลิตภัณฑ์ใหม่ ตลอดจนกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตลอดเวลา

4. เชื่อว่าผลงานที่ดีย่อมมาจากคน (Productivity Through People)

ปีเตอร์ และวอเตอร์แมน มีความเชื่อเช่นเดียวกับอูซิวา บุคลากรคือสินทรัพย์ (Asset) ที่สำคัญที่สุดของบริษัท บริษัทจึงต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การที่เป็นค่านิยมเช่นนี้ โดยการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างให้เกียรติ เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ในฐานะที่เป็นบุคคลที่จะนำความสำเร็จมาสู่บริษัท

5. บริหารแบบไม่ปล่อยมือ (Hands-on, Value-driven)

ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทส่วนใหญ่มักบริหารงานแบบลอยตัวห่างไกลจากธุรกิจที่แท้จริงของบริษัท ทำให้ความรู้ความเข้าใจในธุรกิจลดน้อยลง ตัวอย่างเช่น ผู้จัดการบริษัทผลิตสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ แต่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอิเล็กทรอนิกส์น้อยกว่าที่เข้าใจ ปัญหาเชิงการเมืองภายในบริษัท หรือประธานบริษัทผลิตภัณฑ์ แต่กลับมีความรู้เกี่ยวกับรถยนต์น้อยกว่ารู้เกี่ยวกับการเงิน เป็นต้น เพื่อแก้ปัญหาแนวโน้มที่เกิดขึ้นดังกล่าว ปีเตอร์ และวอเตอร์แมนพบว่า ในบริษัทที่ทำการศึกษาก็จะให้ความสำคัญและย้าเตือนผู้บริหารของบริษัทให้เกาะติดกับงานที่เป็นธุรกิจหลักของบริษัท นโยบายและแนวปฏิบัติเช่นนี้ได้กลายเป็นค่านิยมสำคัญที่ผู้บริหารต้องถือปฏิบัติและต้องไม่บริหารหรือสั่งการอยู่ภายในห้องสำนักงาน แต่จะต้องเดินแวะเวียนไปพบปะเยี่ยมเยียนจุดปฏิบัติงานต่าง ๆ ทั่วทั้งบริษัท เพื่อได้ข้อมูลที่ถูกต้องและมองเห็นปัญหาหรือแนวทางพัฒนางานต่อไป

6. เลิกเน้นเฉพาะธุรกิจที่เป็นความถนัดของบริษัท (Stick to the Knitting)

ค่านิยมที่เป็นวัฒนธรรมสำคัญอีกประการหนึ่งของบริษัทที่ประสบความสำเร็จก็คือ การระมัดระวังที่จะไม่ขยายธุรกิจใหม่ออกไปจากสาขาธุรกิจเดิมที่เป็นความชำนาญของบริษัท เช่น ไม่ซื้อธุรกิจแขนงใหม่หรืออุตสาหกรรมที่ไม่สัมพันธ์กับธุรกิจเดิม แต่จะมุ่งเน้นพัฒนาธุรกิจเดิมให้มีความเป็นเลิศยิ่งขึ้น

7. มีโครงสร้างอย่างง่ายและใช้บุคลากรน้อยลง (Simple Form, Lean Staff)

บริษัทที่ประสบความสำเร็จนั้นมักมีโครงสร้างของฝ่ายบริหารไม่มากระดับ รวมทั้งมีบุคลากรที่ช่วยงานน้อยลง ซึ่งเป็นการเปลี่ยนความเชื่อจากค่านิยมเดิมที่ผู้บริหารจะต้องมีบุคลากรในฝ่ายตนจำนวนมาก เพื่อเป็นเครื่องบ่งบอกถึงความมีอำนาจ มีฐานะตำแหน่งและเกียรติยศของผู้นั้น แต่ในบริษัทชั้นนำดังกล่าวพบว่าไม่ได้ยึดค่านิยมเช่นนี้ แต่วัดจากผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีต่อองค์การเป็นสำคัญ วัฒนธรรมองค์การของบริษัท บ่งบอกผู้บริหารให้ทราบว่าผลงานจากบุคลากรมีความสำคัญกว่าจำนวนบุคลากร

8. มีการจัดการทั้งแบบที่ยืดหยุ่นและแบบที่ตึงตัวพร้อมกัน ไป (Simultaneous Loose - Tight Properties)

ในบริษัทชั้นนำ การที่ต้องมีการจัดการแบบตึงตัวเป็นเพราะสมาชิกทั้งหลายเชื่อว่าการจัดการที่เข้มแข็งช่วยเป็นเหมือนกาวเชื่อม โยงให้เกิดเอกภาพเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในบริษัท ในขณะที่เดียวกันบริษัทต้องมีการจัดการแบบยืดหยุ่นไปพร้อมกันด้วย เพราะบริษัทมีจำนวนผู้บริหารและบุคลากรสนับสนุนน้อยลง รวมทั้งลดการมีกฎระเบียบที่เข้มงวดให้น้อยลง ซึ่ง ปีเตอร์ส และวอเตอร์แมนเชื่อว่า จะช่วยกระตุ้นบุคลากรให้มีความคิดริเริ่มใหม่และมีความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) มากยิ่งขึ้น การที่องค์กรจะมีค่านิยมการจัดการแบบยืดหยุ่นได้นั้น ต้องเกิดจากความเชื่อร่วมกันของบรรดาสมาชิก กล่าวคือ เมื่อคนเหล่านี้จำเป็นต้องตัดสินใจ เขาจะประเมินทางเลือกต่าง ๆ โดยยึดความสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร ทางเลือกนั้นจะตอบสนองและยึดลูกค้าเป็นสำคัญหรือไม่ ตลอดจนค่านิยมอื่นที่เป็นวัฒนธรรมองค์การของบริษัทมาเป็นเกณฑ์ดำเนินการ ในกรณีเช่นนี้ค่านิยมแบบตึงตัวด้าน โครงสร้างบริษัทจึงไม่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารจัดการแบบยืดหยุ่นอันเนื่องมาจากการลดจำนวนผู้บริหารและบุคลากรลงแต่ประการใด

การศึกษาวัฒนธรรมองค์การตามแนวคิดของคามเมรอน และแอตติงตัน

คามเมรอน และแอตติงตัน (Cameron & Attington, 1988 cited in Anderson, 1988, pp. 28-

29) ได้เสนอตัวแบบศึกษาวัฒนธรรมไว้ 4 ประเภท คือ วัฒนธรรมแบบครอบครัว วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา วัฒนธรรมแบบราชการและวัฒนธรรมแบบการตลาด ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมแบบครอบครัว (Clan Culture) คือ วัฒนธรรมของการเห็นพ้องต้องกัน

ความเป็นพวกเดียวกัน ความสามัคคีกลมเกลียวและความรู้สึกเสมือนเป็นสมาชิกครอบครัวเดียวกัน มีลักษณะมุ่งภายในองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ให้คุณค่าสูงต่อความจงรักภักดีในหน่วยงาน วัฒนธรรมแบบครอบครัวมีประสิทธิภาพเมื่อความไม่สอดคล้องในเป้าหมายต่ำและมีความคลุมเครือในการปฏิบัติสูง องค์กรแบบครอบครัวมีลักษณะตามที่ เดอร์ไคม์ (Durkheim, 1933 cited in Ouchi, 1980, p. 135) กล่าวถึง คือ เป็นองค์กรที่มีความเป็นปึกแผ่น เหนียวแน่น (Organic Solidarity) ซึ่งตรงกันข้ามกับองค์กรที่ผูกพันต่อกันตามพันธสัญญา ความเป็นปึกแผ่นจะเป็นแรงดึงดูดให้เป้าหมายของสมาชิกในองค์กรรวมเป็นหนึ่งเดียวบนพื้นฐานของการพึ่งพาอาศัยกันและกันของสมาชิก ในความหมายดังกล่าวกลุ่มวิชาชีพใด ๆ ซึ่งมีลักษณะผูกพันเหนียวแน่นอาจเรียกได้ว่าเป็นองค์กรแบบครอบครัว ดังนั้น อาจเข้าใจได้ว่ากลุ่มอาชีพ สหภาพแรงงานหรือบริษัทห้างร้าน คือ การตอบสนองต่อความต้องการร่วมสำหรับการแลกเปลี่ยนภายใน กลุ่มอาชีพ (แบบครอบครัว) และระหว่างกลุ่มอาชีพ (แบบราชการ) องค์กรแบบครอบครัวทำให้เกิดการติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

และอาจทำให้เกิดการขึ้นามากกว่าและเป็นกลไกที่ชัดเจนกว่าแบบอื่น ๆ องค์การแบบครอบครัวอาจแสดงออกซึ่งการมีวินัยสูง โดยการมีวินัยนี้ไม่ได้เกิดจากการมีพันธะสัญญาหรือการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิดระหว่างกัน แต่เกิดขึ้นจากรูปแบบของความเชื่อในผลประโยชน์ของบุคคลว่าจะบรรลุผลได้สูงสุดโดยประสานผลประโยชน์ของแต่ละคนเข้ารวมกันเป็นหนึ่งเดียว (Kanter, 1972 cited in Ouchi, 1980, p. 136)

2. วัฒนธรรมแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนา (Adhocracy Culture) คือ วัฒนธรรมที่มุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ การเปลี่ยนแปลงพัฒนา ปฏิบัติงานเสมือนผู้ประกอบการทางธุรกิจและเน้นการทำงานที่ดี มีคุณลักษณะมุ่งเน้นภายนอกและการเจริญเติบโตขององค์การ ให้คุณค่าสูงต่อนวัตกรรม

องค์การแบบเปลี่ยนแปลงพัฒนาเน้นค่านิยมความยืดหยุ่นและนวัตกรรมเพื่อการตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและความอิสระของบุคคล ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวและตอบสนองผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับสมาชิกในองค์การจะได้รับการกระตุ้นและส่งเสริมให้ใช้ศักยภาพของตนเองในการริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ เพื่อผลิตผลงานใหม่ ๆ ให้กับองค์การอย่างสม่ำเสมอ ให้องค์การรักษาความสามารถในการแข่งขันเอาไว้ได้ด้วยการพัฒนานวัตกรรม มุ่งแสวงหาช่องทางใหม่ ยอมรับความเสี่ยงที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอนต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น ความสามารถขององค์การในการแข่งขันมีพื้นฐานจากเสรีภาพในการริเริ่ม ให้โอกาสแก่สมาชิก ไม่ยึดติดกับระเบียบจนขาดความคล่องตัว เน้นการมีช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในอย่างหลากหลาย สมาชิกในองค์การให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมทำงานเป็นทีม องค์การมีหน้าที่กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและกระตุ้นสมาชิกให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

3. วัฒนธรรมแบบราชการ (Hierarchy Culture or Bureaucracy Culture) เน้นความเป็นระเบียบ ความมั่นคง กฎและข้อบังคับต่าง ๆ มีลักษณะการมุ่งเน้นภายในและโครงสร้างการดำเนินงานขององค์การคาดหวังให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎระเบียบและบรรลุเป้าหมาย

องค์การแบบราชการมีพื้นฐานการดำเนินการมาจากการควบคุมดูแล การประเมินและการชี้แนะตามลำดับชั้น ในระบบดังกล่าวหัวหน้าในแต่ละระดับชั้นจะมีเงื่อนไขมาตรฐานที่กำหนดขึ้นเพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมหรือสิ่งนำออก (Output) เพื่อให้สามารถควบคุมพฤติกรรมหรือสิ่งนำออกได้ แต่มาตรฐานนี้จะเป็นตัวบังคับค่านิยมของสิ่งนำออกได้เพียงคร่าว ๆ เท่านั้น อีกทั้งยังอาจถูกบิดเบือนตีความเฉพาะบุคคลได้ด้วย คนจะรับรู้มาตรฐานเหล่านี้ว่ามีความเป็นธรรมครบเท่าที่เขาเชื่อว่ามาตรฐานที่กำหนดมีจำนวนของข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติอย่างสมเหตุสมผลเพียงพอ

องค์กรแบบราชการมีบรรยากาศที่ไว้วางใจกันสูงในหมู่ผู้ปฏิบัติงานมากกว่าองค์กรแบบตลาดที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้เงื่อนไของของการแลกเปลี่ยน องค์กรแบบราชการจะถูกจำกัดการจวบโอกาสภายใต้การกำกับดูแลการปฏิบัติงาน เน้นความชำนาญทางเทคนิค ซึ่งนำไปสู่การฝึกวิชาชีพและการกล่อมเกลாதงสังคมให้สมาชิกเข้าสู่มาตรฐานวิชาชีพ มุ่งความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นปึกแผ่นในหมู่สมาชิกและทำให้ลดปัญหาความไม่สอดคล้องในเป้าหมายลง (Ouchi, 1980, p. 134) องค์กรแบบระบบราชการมีคุณลักษณะที่เห็นได้ชัดเจน 5 ประการ ดังนี้

1. มีกฎระเบียบและข้อบังคับอย่างละเอียดรัดกุม เพื่อใช้ในการดำเนินการ ภายในองค์กร
2. บุคลากรภายในระบบราชการถูกจัดเข้าอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งลดหลั่นกันลงมาจากระดับสูงสุดจนถึงระดับต่ำสุด ในระดับสูงจะเป็นระดับผู้บริหารและในระดับต่ำจะเป็นระดับผู้ปฏิบัติการ
3. การจัดการและการดำเนินงานภายในองค์กร ตลอดจนการสื่อสารอาศัยเอกสารเป็นหลัก เอกสารเหล่านี้มักถูกเก็บไว้เป็นหลักฐานในการดำเนินงานด้วย
4. มีการแบ่งงานกันทำเป็นสัดส่วน ตามความสามารถเฉพาะด้านของกลุ่มบุคลากร ทำให้เกิดหน่วยงานย่อย ๆ ขึ้นในสถาบันนั้น ๆ
5. บุคลากรในระดับผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในด้านการปฏิบัติหน้าที่ของตน และในการใช้กฎระเบียบต่าง ๆ ของสถาบัน

การเปลี่ยนแปลงและการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร

นักจิตวิทยาองค์กรให้ความเห็นว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรนั้นจะยากหรือง่ายนั้นขึ้นอยู่กับว่า วัฒนธรรมนั้น ๆ หยั่งรากลึกและแพร่กระจายไปอย่างกว้างขวางมากน้อยเพียงใดในองค์กรนั้น ๆ การวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมมีอยู่ในวงจำกัดเพราะมีความยากในการสร้างวัฒนธรรมขึ้นมาใหม่และจะทำให้มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเมื่อได้มีการพยายามที่จะนำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่สำคัญมาเกี่ยวข้อง หัวข้อที่มักปรากฏอยู่ในการอภิปรายถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ได้แก่

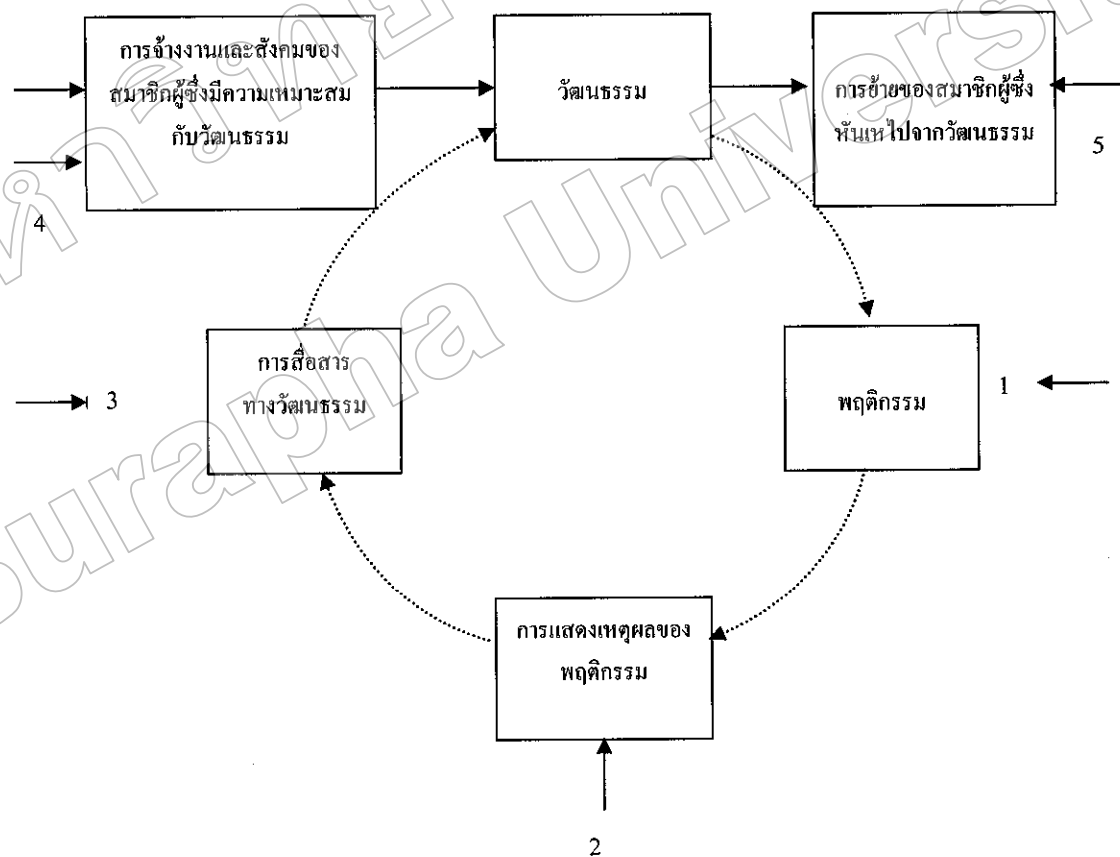
วัฒนธรรมเป็นเรื่องยากที่จะอธิบายและยังคงหลบซ่อนอยู่ ตัววัฒนธรรมเองไม่สามารถถูกวินิจฉัย จัดการและเปลี่ยนแปลงได้อย่างเท่าเทียมกัน

วัฒนธรรมมีการใช้เทคนิคที่ยาก ความชำนาญที่ทำได้ยาก และต้องใช้เวลานานในการพิจารณาเพื่อเข้าใจตัววัฒนธรรม และยังคงต้องใช้เวลาเพิ่มมากขึ้นในการที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ความพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมอย่างรอบคอบจึงยังไม่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

วัฒนธรรมใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนคนตลอดช่วงเวลาของความยากลำบาก และ ยังช่วยปกป้องจากความวิตกกังวล ทางหนึ่งที่วัฒนธรรมยังคงทำก็คือทำให้มีความต่อเนื่องและ มีความมั่นคงของวัฒนธรรม เพราะตามธรรมชาติของคนจะพยายามขัดขวางการเปลี่ยนแปลง

ทั้งสามทัศนะที่กล่าวมาข้างต้นเป็นผลทำให้ผู้บริหารที่สนใจ และพยายามที่จะ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะต้องเผชิญกับงานที่ยากและท้าทายความสามารถ แต่ก็ยังมีผู้บริหารที่ กล้าหาญและมีความเชื่อว่าเขาสามารถที่จะแทรกแซงและทำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมได้

ซาเท (Sathe, 1985, p. 245) ให้ทัศนะว่าสิ่งแรกที่จะต้องทำคือ ต้องกำหนดทิศทางของ การเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจนว่าจะนำองค์การมุ่งไปทางใด ด้วยวิธีการอย่างไร ในขณะที่เดียวกันต้องรู้ ถึงจุดสำคัญของการแทรกแซงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมจะต้อง แทรกแซงที่จุดต่าง ๆ เหล่านี้ รายละเอียดปรากฏในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงจุดการแทรกแซงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม (Sathe, 1985, p. 245)

การแทรกแซงที่ 1 วิธีที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดวิธีหนึ่งของการเปลี่ยนความเชื่อและค่านิยมของคนก็คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเป็นอย่างแรก

การแทรกแซงที่ 2 ผู้บริหารต้องทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนกระทั่งยินยอมที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมตามกระบวนการของการแสดงเหตุผล

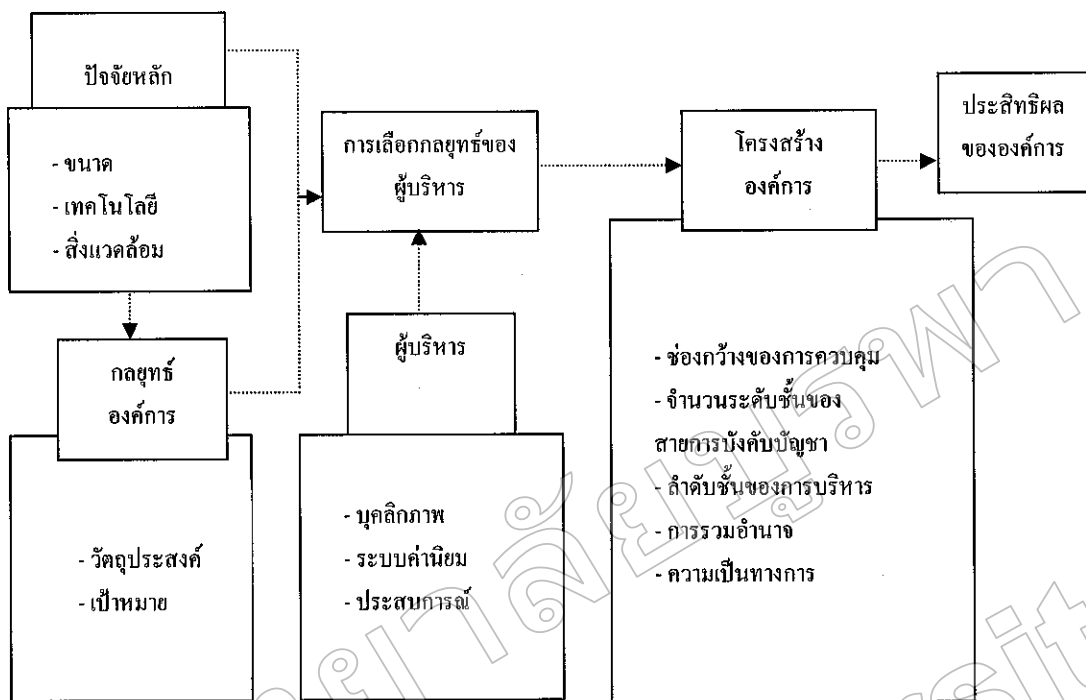
การแทรกแซงที่ 3 โดยทั่วไปการติดต่อสื่อสารคือ วิธีที่ถูกใช้โดยผู้บริหารในการจูงใจพฤติกรรมใหม่ การสื่อสารทางวัฒนธรรมรวมถึงการประกาศ การบันทึก พิธีการ งานพิธี เรื่องราว เครื่องแต่งกายและรูปแบบอื่น ๆ ของการสื่อสาร

การแทรกแซงที่ 4 สังคมของสมาชิกใหม่ โดยการจ้างงานกับบุคคลบางคนซึ่งมีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมของบริษัท โดยสมบูรณ์

การแทรกแซงที่ 5 วิธีแทรกแซงอันสุดท้ายก็โดยการย้ายของสมาชิกผู้ซึ่งหันเหจากวัฒนธรรมให้ออกไปจากองค์กรเสียเลย

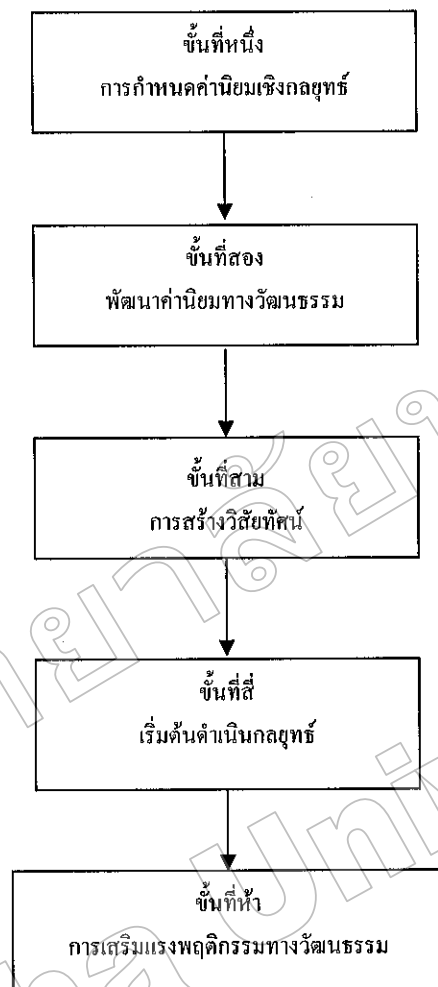
การที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้นั้น จำเป็นต้องค่อย ๆ เปลี่ยนแปลง คติฐาน (Assumption) หรือค่านิยม (Value) ซึ่งอยู่ในตัวของคนเสียก่อน เพราะตัวคนนั้นยากที่จะจัดการเปลี่ยนแปลงได้โดยวิธีสั่งการบังคับจากเบื้องบน จำต้องหันมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรแบบให้ทุกคนมีส่วนร่วม (Participate Change) โดยให้บุคลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วม และต้องให้เวลาในการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างนานพอสมควร

สำหรับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรนั้น มอร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1998, p. 487) ให้ทัศนะว่าการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรนั้นก็เหมือนกับกระบวนการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อขายให้กับลูกค้า แต่แตกต่างกันที่กระบวนการของการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรคือ กระบวนการที่แท้จริงในการเชื่อมโยงค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (Strategy Value) กับค่านิยมทางวัฒนธรรม (Culture Value) ดังเช่น โครงสร้างขององค์กรที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ รายละเอียดแสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 โครงสร้างขององค์กรที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ (Moorhead & Griffin, 1998, p. 487)

อย่างไรก็ตาม มอร์เฮด และกริฟฟิน (Moorhead & Griffin, 1998, pp. 518-520) เห็นว่าจากการเติบโตขององค์กรและกลายมาเป็นความสำเร็จ จำเป็นต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น และนั่นก็คือเหตุผลหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์กรรู้จักจัดทำกลยุทธ์และรู้จักวิธีการจัดการปฏิบัติการ รวมทั้งมีการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ช่วยเชื่อมโยงสู่ค่านิยมเชิงกลยุทธ์ ไม่ว่าจะมีการเริ่มต้นจากสิ่งหนึ่งที่มีขึ้นในองค์กรหรือการพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่มีอยู่ก็ได้ กระบวนการของการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรอาจมีขั้นตอนดังต่อไปนี้



ภาพที่ 4 กระบวนการสร้างสรรค์วัฒนธรรม (Moorhead & Griffin, 1998, pp. 518-520)

ขั้นตอนที่หนึ่ง การกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ (Formulate Strategic Value) ค่านิยมเชิงกลยุทธ์ คือ ความเชื่อพื้นฐานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อประเมินทางด้านเศรษฐกิจ ประชากร นโยบายสาธารณะ เทคโนโลยีและสังคม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะเป็นตัวกำหนดความต้องการของตลาดที่องค์กรสามารถที่จะเผชิญได้

ขั้นตอนที่สอง พัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรม (Develop Culture Value) คือ ค่านิยมที่บุคลากรต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินตามค่านิยมเชิงกลยุทธ์ได้ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อขององค์กรที่ว่า องค์กรสามารถประสบความสำเร็จได้อย่างไรและเมื่อใด ถ้าองค์กรไม่พยายามที่จะพัฒนาค่านิยมทางวัฒนธรรมให้เชื่อมโยงกับการกำหนดค่านิยมเชิงกลยุทธ์ก็จะเป็นการจบสิ้นไปกับความว่างเปล่าของกลุ่มค่านิยม ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจำเป็นต้องมีค่านิยมเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานที่มีความมั่นคง เพื่อเป็นการเชื่อมโยง

หรือสนับสนุนค่านิยมเชิงกลยุทธ์ขององค์กร เช่น การผลิตที่ระดับต้นทุนที่ต่ำ การบริการลูกค้า หรือนวัตกรรมทางเทคโนโลยี

ขั้นตอนที่สาม การสร้างวิสัยทัศน์ (Create Vision) วิสัยทัศน์คือ ภาพขององค์กรที่จะเหมือนหรืออยู่ ณ จุดใดในอนาคตขององค์กร หลังจากที่มีการพัฒนาค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมแล้ว องค์กรก็จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ใช้เป็นแนวทางในการร่วมกันระหว่างค่านิยมเชิงกลยุทธ์กับค่านิยมทางวัฒนธรรม ซึ่งถูกกำหนดขึ้นมาเป็นอันดับแรกก่อนที่จะมีการเขียนวิสัยทัศน์เพื่อสร้างภาพในอนาคตขององค์กรและสื่อสารผ่านบุคลากรทุกคน สำหรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ขั้นตอนที่สี่ การเริ่มดำเนินกลยุทธ์ (Initiate Implementation Strategies) เป็นการสร้างค่านิยมและเริ่มปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ การเริ่มต้นดำเนินกลยุทธ์มักจะครอบคลุมหลายปัจจัย ตั้งแต่การพัฒนาออกแบบขององค์กร ไปจนถึงการสรรหาและการฝึกอบรม

บุคลากรที่มีค่านิยมร่วมและการดำเนินการตามค่านิยมร่วมนั้น จะมีค่านิยมเชิงกลยุทธ์และค่านิยมทางวัฒนธรรมเป็นตัวกระตุ้นหรือสิ่งเร้าเพื่อให้เกิดการปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ห้า การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Reinforce Culture Behavior) การเสริมแรงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ รูปแบบแรกโดยการจัดระบบการให้รางวัลอย่างเป็นทางการในองค์กร ซึ่งจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของพฤติกรรมในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้เกิดค่านิยมแก่บุคลากร รูปแบบที่สององค์กรจะต้องบอกเรื่องราวต่าง ๆ ไปยังบุคลากรทุกคนเพื่อเสริมสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม รูปแบบที่สามองค์กรจะต้องเน้นให้บุคลากรทำสิ่งที่สำคัญ ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรและให้เกิดผลปฏิบัติได้อย่างจริงจัง ดังนั้นองค์กรจะต้องใช้ความพยายามอย่างยิ่งเพื่อให้บุคลากรทำในสิ่งที่เหมาะสมและนำพาองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ให้จงได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียน

การวิจัยครั้งนี้ได้รวบรวมเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมโรงเรียนมีรายละเอียดของสาระต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความหมายของวัฒนธรรมโรงเรียน

วอลเลอร์ (Waller, 1932, pp. 78-90) เป็นคนแรกที่ใช้คำว่าวัฒนธรรมโรงเรียน (School Culture) วอลเลอร์กล่าวว่าโรงเรียนเป็นระบบสังคมที่ประกอบด้วยครูและนักเรียนที่ต้องมีกระบวนการเรียนการสอนที่ไม่เหมือนกับการทำงานของเครื่องจักรแต่โรงเรียนต้องมีโครงสร้างมีบรรทัดฐานเป็นของตนเอง

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, p. 187) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสัญลักษณ์ สิ่งประดิษฐ์ กฎเกณฑ์ของพฤติกรรม พิธีการ และเรื่องเล่าสู่กันฟังที่ถ่ายทอดมานาน ซึ่งเน้นค่านิยม ความเชื่อ โดยเป็นที่เข้าใจตรงกันและมีส่วนร่วมกันของสมาชิกในองค์กร ในขณะที่ ฮอฟสเต็ด (Hofstede, 1980, p. 21) เห็นว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรูปแบบของความคิด ความรู้สึกและการปฏิบัติของสมาชิกในองค์กรซึ่งทำให้สมาชิกในแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน รวมถึงระบบค่านิยม ซึ่งเป็นแก่นของวัฒนธรรมด้วย ส่วน โอเวนส์ (Owens, 1970, p. 83) นิยามวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็นบรรทัดฐานและสมมติฐานที่เป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทีละเล็กละน้อยอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมโรงเรียนคือ รูปแบบเฉพาะที่เป็นเอกลักษณ์ของโรงเรียนที่สั่งสมกันมาจากบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียน จนเป็นค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ซนิตา รัชภัทลเมือง (2525, หน้า 75-76) ให้ทัศนะว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมของสังคมจึงเป็นวัฒนธรรมย่อยของวัฒนธรรมและมีลักษณะเหมือนวัฒนธรรมของสังคมทุกประการ กล่าวคือ มีวิถีแห่งการดำเนินงานในโรงเรียน มีวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ ได้แก่ อาคารสิ่งก่อสร้าง สภาพแวดล้อมในโรงเรียน หลักสูตรการเรียนการสอน นอกนั้นยังมีวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ ได้แก่ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ ค่านิยม พิธีกรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี วิถีทางของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในโรงเรียน สัญลักษณ์ หรือเครื่องหมายของโรงเรียน

เบียร์ และคณะ (Beare et al., 1989, p. 199) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียน หมายถึง สิ่งทั้งหลายที่เกิดจากการบูรณาการรูปแบบความคิด โครงสร้างและประสบการณ์ของบุคลากรในโรงเรียน เป็นสิ่งที่มีคุณสมบัติเฉพาะที่ดำเนินการอยู่ในโรงเรียน เป็นแนวปฏิบัติเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาของโรงเรียนทั้งภายในและภายนอก ซึ่งถือปฏิบัติต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานานและได้รับการถ่ายทอดไปยังบุคลากรของโรงเรียนให้เป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายต่อไป

แคทเตเตอร์ (Castetter, 1986, pp. 18, 272) นิยามวัฒนธรรมโรงเรียนว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับเป็นลักษณะของสถาบัน เป็นประเพณีและค่านิยม ซึ่งมีแนวโน้มที่จะปรากฏเป็นส่วนสำคัญของชีวิตในโรงเรียน โดยแปลความหมายของค่านิยมไปสู่แผนปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในโรงเรียนเข้าใจได้ว่าทำอะไร และทำให้ดีได้อย่างไร วัฒนธรรมโรงเรียนยังรวมถึง บรรทัดฐาน ความคาดหวัง ความคิดและอุดมคติ ซึ่งทุกโรงเรียนต่างมีวัฒนธรรมเฉพาะของตน

สไมล์ส (Smylies, 1991, p. 22; Deal, 1985) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นรากฐานของความรู้ ความเชื่อ คติฐาน และค่านิยม ซึ่งเกิดขึ้นร่วมกันในหมู่สมาชิกของโรงเรียน

เกลททอร์น (Glatthorn, 1990, p. 58) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีรูปแบบและเนื้อหาเฉพาะของโรงเรียน เป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากร ปรากฏให้เห็นชัดเป็นรูปธรรม

เป็นกระบวนการที่ห้องถ่ายผ่านเครือข่ายการสื่อสารเป็นการเฉพาะ รูปแบบของพฤติกรรมนั้นเน้น (1) เนื้อหาของวัฒนธรรมซึ่งประกอบไปด้วย ระบบความเชื่อ ค่านิยมที่ชี้แนะให้บุคคลแสดง พฤติกรรม บรรทัดฐานซึ่งมีกำเนิดมาจากระบบความเชื่อ และยังประกอบไปด้วย ขนบธรรมเนียม ประเพณีซึ่งเป็นวิถีทางของค่านิยมในอดีต (2) วัตถุที่สังเกตเห็นได้ รวมถึงพฤติกรรมและ กระบวนการ (3) วิธีการถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือวิธีสื่อความหมายของวัฒนธรรม ทำให้เนื้อหาของ วัฒนธรรมปรากฏให้เห็น 4 วิธี คือ ภาษาของกลุ่มสมาชิก พิธีกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน เรื่องเล่า ของโรงเรียน และสื่อที่ใช้ถ่ายทอดค่านิยมและความหมายสำคัญของวัฒนธรรม (Icon) เช่น คำขวัญ เครื่องหมาย รางวัล เป็นต้น

นิยามวัฒนธรรม โรงเรียนที่หลากหลายดังกล่าวข้างต้น สามารถบูรณาการความหมาย ของวัฒนธรรมโรงเรียนได้ ดังนี้ วัฒนธรรมโรงเรียนคือแบบแผนของข้อสมมติพื้นฐานหรือ ความเชื่อที่ผู้บริหาร บุคลากร นักเรียน ได้ค้นพบ เลือกรับ ปรับปรุง พัฒนาและร่วมกันสร้างขึ้น จากประสบการณ์การเรียนรู้ที่ได้ดำเนินการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ โรงเรียนให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมตามบทบาท หน้าที่และพันธกิจเพื่อบรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ของโรงเรียน

ความสำคัญของวัฒนธรรมโรงเรียน

เกลททอร์น (Glathorn, 1990, p. 104) เชื่อว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีอิทธิพลต่อครูทั้ง ทางตรงและทางอ้อม สอดคล้องกับแนวคิดของกรีนฟิลด์ (Greenfield, 1985, p. 109) ที่ว่าวัฒนธรรม โรงเรียนมีอิทธิพลต่อผู้บริหาร โรงเรียน ครูและนักเรียน ก่อให้เกิดความคาดหวัง เจตคติและ พฤติกรรมซึ่งส่งผลต่อผลผลิตของโรงเรียนด้วย ซึ่ง แฮนสัน (Hanson, 1991, pp. 68-69) เชื่อว่า วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคลากรมีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และเป็นเครื่องมือ ยึดโยงให้กิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ เบียร์ และ คณะ (Beare et al., 1989, pp. 97-98) ที่เชื่อว่าวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งจะเป็นสิ่งยึดโยงให้ทุกหน่วย และบุคลากรทุกคนในโรงเรียนเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โกอเอนส์ และ โกลเวอร์ (Goens & Clover, 1991, p. 257) กล่าวว่าวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการบริหารโรงเรียนอย่างมาก โดย รีด (Reid, 1992, pp. 58-59) ระบุว่าวัฒนธรรมมีหน้าที่สำคัญต่อ โรงเรียน 3 ประการ คือ เป็นเครื่องมือ วิธีการและ เทคนิคที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นทิศทางให้แต่ละคนสามารถปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายตามค่านิยมของตน ในขณะที่ สโคลเคลย์ (Schockley, 1992, pp. 56-59) กล่าวว่า ค่านิยม สัญลักษณ์ และความเชื่อเป็นองค์ประกอบ สำคัญของวัฒนธรรมที่จะบอกให้รู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่สำคัญใน โรงเรียน ค่านิยมที่เหมาะสมจะเพิ่ม แรงจูงใจ ความผูกพันและความภักดีของบุคลากรซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการการเรียนการสอน

ในโรงเรียนบรรลุเป้าหมายอย่างแน่นอน ฮันดี (Handy, 1984 cited in Bell, 1988, p. 160) เห็นว่าผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นเครื่องมือในการบริหารใน 4 แบบ คือ (1) วัฒนธรรมอำนาจหรือวัฒนธรรมสมาคม (Power or Club Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสำคัญของบุคคล กลุ่มย่อยหรือผู้บริหารที่จะใช้อำนาจบารมีต่อกลุ่มใหญ่ (2) วัฒนธรรมการงาน (Task Culture) มุ่งให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำงานเป็นทีม ให้ทุกคนมีอิสระที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร (3) วัฒนธรรมบทบาท (Role Culture) เน้นการจัดองค์การตามหลักระดับ มีระเบียบแบบแผนขั้นตอนชัดเจนแบบราชการ บางครั้งจึงเรียกว่าวัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) และ (4) วัฒนธรรมบุคคล (Person Culture) มุ่งให้ความสำคัญเฉพาะบางคนที่ผู้บริหารไว้ใจ ผู้บริหารอาจใช้อำนาจสั่งการมากกว่าการระดมความคิดเห็น วัฒนธรรมแบบนี้ อาจจะดีสำหรับบางโรงเรียนแต่อาจไม่เหมาะกับบางโรงเรียนขึ้นอยู่กับขนาด สภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และประวัติความเป็นมาของโรงเรียนนั้น ๆ ดีล (Deal, 1985, p. 612) ได้ศึกษาและพบว่าโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพ มักจะเป็นโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง สอดคล้องกับ แพตเตอร์สัน และคณะ (Patterson et al., 1986 cited in Glatthorn, 1990, p. 58) ที่กล่าวว่าปัจจัยสำคัญที่อธิบายโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพได้ดีที่สุดคือ วัฒนธรรมโรงเรียน จากการเปรียบเทียบทำให้เห็นว่าภายใต้กลุ่มประชากรคล้าย ๆ กัน ทำไมโรงเรียนหนึ่งกลับประสบความสำเร็จมากกว่าอีกโรงเรียนหนึ่ง

ลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน

เซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni, 1988, pp. 104-105) ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียนว่ามีลักษณะ 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. เป็นสิ่งที่สามารถสัมผัสและสังเกตได้ เช่น ระเบียบแบบแผน พิธีกรรม พิธีการ สัญลักษณ์ คำพูดที่บุคลากรสนทนากันในโรงเรียน
2. เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระเบียบการปฏิบัติงานของบุคลากรและบรรทัดฐานที่บุคลากรในโรงเรียนยอมรับและถือปฏิบัติ
3. เป็นปรัชญา นโยบายของโรงเรียนซึ่งถือเป็นค่านิยม ข้อตกลงร่วมกันของบุคลากรในโรงเรียน
4. เป็นข้อสมมติพื้นฐานที่มีลักษณะเป็นนามธรรม

ชนิตา รักษ์พลเมือง (2525, หน้า 75) ให้ทัศนะเกี่ยวกับลักษณะของวัฒนธรรมโรงเรียน ดังต่อไปนี้

1. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นวัฒนธรรมย่อย (Sub Culture) เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมสังคม มีทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ (Material Culture) ได้แก่ อาคาร สิ่งปลูกสร้าง

สิ่งแวดล้อมในโรงเรียน เป็นต้น และวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-Material Culture) ได้แก่ วิถีทางที่ครูพึงปฏิบัติต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง ผู้บริหารและระหว่างครูด้วยกัน วิธีการทำตามกฎระเบียบ ตลอดจนจรรยาบรรณที่ยึดถือ ค่านิยม ความเชื่อ ทำให้ครูรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนและเกิดความผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกันในโรงเรียน

2. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีและพิธีกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารโรงเรียน คณะกรรมการนักเรียน สัญลักษณ์หรือเครื่องหมายประจำโรงเรียน การจัดชั้นเรียน การจัดเวลาเรียน การจัดหลักสูตร เป็นต้น

3. วัฒนธรรมโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ โดยปกติการเรียนรู้มักเกิดได้ดีหากสิ่งที่เรียนรู้เป็นสิ่งที่พอใจ สิ่งปรากฏอยู่ในวัฒนธรรมโรงเรียน ได้แก่ ทักษะคติเกี่ยวกับคำสั่งอำนาจของครู ค่านิยมในสิ่งที่ถูกและสิ่งที่ผิด

4. วัฒนธรรมโรงเรียนเป็นกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา จึงสามารถถ่ายทอดสั่งสมและแพร่กระจายได้ตลอดเวลา

มอค และฟลินน์ (Mok & Flynn, 1998, pp. 409-431) กล่าวว่า วัฒนธรรมโรงเรียนมีหลายมิติ อาทิ มิติแรงจูงใจ (Motivation Dimension) มิติความคาดหวัง (Expectation Dimension) มิติจิตพิสัย (Affective Dimension) มิติศาสนา (Religious Dimension) และมิติการศึกษา (Education Dimension) ซึ่งแต่ละมิติมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของนักเรียนในโรงเรียนและส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วย

องค์ประกอบของวัฒนธรรมโรงเรียน

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni et al., 1987, p. 128) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การและวัฒนธรรมโรงเรียนเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) ได้แก่ สิ่งที่มีมนุษย์ประดิษฐ์คิดค้นและสร้างขึ้นมาเป็นวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้มีอยู่ 2 ประเภท คือ (1) สิ่งประดิษฐ์ทางภาษาหรือข้อความ (Verbal Artifacts) ได้แก่ ระบบภาษาที่ใช้ ประวัติความเป็นมา (Stories) ตำนานหรือเรื่องเล่า (Myths) (2) สิ่ง que แสดงออกทางพฤติกรรม เป็นสิ่งที่แสดงถึงค่านิยมทางสัญลักษณ์ ได้แก่ พิธีปฏิบัติ พิธีการหรืองานพิธี และการปฏิบัติที่แสดงออกทางสัญลักษณ์อื่น ๆ ในโรงเรียน

ระดับที่ 2 แนวความคิด (Perspectives) เป็นความคิดปกติทั่วไป ซึ่งใช้ในการแก้ปัญหาที่คล้ายคลึงกัน เป็นสิ่งชี้แนะให้บุคคลแปลความหมายในสถานการณ์ และเป็นสิ่งที่กำหนดขอบเขตของการยอมรับหรือไม่ยอมรับพฤติกรรม ได้แก่ กฎระเบียบและบรรทัดฐานของบุคคล

ระดับที่ 3 ค่านิยม (Values) เป็นสิ่งที่สมาชิกในองค์การใช้เป็นพื้นฐานในการพิจารณาหรือให้คุณค่าในการประเมินสถานการณ์ และเป็นเกณฑ์การพิจารณาว่า อะไรสำคัญ อะไรไม่สำคัญ

เช่น การประเมินค่าของการกระทำ การประเมินกิจกรรม การให้ลำดับความสำคัญและการประเมินพฤติกรรมของบุคคล ค่านิยมเป็นตัวแทนที่สำคัญของเป้าหมาย อุดมคติ บรรทัดฐาน รวมทั้งข้อห้าม (Taboos) ขององค์กร พันธกิจขององค์กร นโยบายขององค์กร และนโยบายการบริหารจัดการองค์กร

ระดับที่ 4 คติฐาน (Tacit Assumptions) มีลักษณะเป็นนามธรรมมากกว่าระดับอื่น ๆ เป็นความเชื่อที่สมาชิกในโรงเรียนเข้าใจ และยึดถือร่วมกันเกี่ยวกับองค์การบุคคลในองค์กรและบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และรวมถึงธรรมชาติขององค์กร คติฐานเป็นส่วนสนับสนุนผลักดันที่อยู่เบื้องหลัง ซึ่งทำให้เกิดวัฒนธรรมใน 3 ระดับข้างต้น แม้ว่าจะเป็นลักษณะนามธรรม แต่คติฐานเป็นระบบที่มีความหมายชัดเจน (Explicit)

เซอร์จิโอวานนี และสตาร์ราทท์ (Sergiovanni & Starratt, 1988, p. 191) กล่าวว่าวัฒนธรรมโรงเรียนได้ก่อตัวขึ้นมาจากสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ประวัติความเป็นมาของโรงเรียน (The School's History) ได้แก่ อดีตของโรงเรียนที่สืบทอดมาจนถึงปัจจุบันนี้ เช่น รูปแบบพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อ ๆ กันมา รวมถึงพฤติกรรมอันน่าประทับใจของวีรบุรุษและวีรสตรีของครูและนักเรียนในโรงเรียน
2. ความเชื่อ (Belief) เป็นสมมติฐานและความเข้าใจที่ครูและบุคลากรอื่น ๆ ได้กระทำร่วมกัน ซึ่งจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงสร้างของโรงเรียน การเรียนการสอน บทบาทหน้าที่ของครูและนักเรียน ระเบียบวินัย ความสัมพันธ์กับชุมชน สมมติฐานและความตั้งใจที่อยู่ในรูปของปรัชญา วิสัยทัศน์และข้อกำหนดอื่น ๆ
3. ค่านิยม (Value) คือ สิ่งที่โรงเรียนให้ความสำคัญเกี่ยวกับการประเมินค่าสิ่งต่าง ๆ ที่ปรากฏในโรงเรียน
4. บรรทัดฐานและมาตรฐาน (Norms and Standards) ได้แก่ สิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติสำหรับควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ควรยกย่องชมเชยหรือนำตำหนิลงโทษ
5. แบบแผนของพฤติกรรม (Pattern of Behavior) คือ สิ่งที่ยอมรับและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอภายในโรงเรียน

การก่อตัวของวัฒนธรรมโรงเรียนจะเกิดขึ้นจากประวัติความเป็นมาของโรงเรียน ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ความเชื่อมีอิทธิพลต่อค่านิยม ค่านิยมมีอิทธิพลต่อบรรทัดฐานและมาตรฐาน บรรทัดฐาน และมาตรฐานมีอิทธิพลต่อแบบแผนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

เซอร์จิโอวานนี และคณะ (Sergiovanni et al., 1987, pp. 107-109) ให้ทัศนะว่าวัฒนธรรมโรงเรียนมีส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในโรงเรียน 10 ประการ ได้แก่ 1) เป้าประสงค์

ของโรงเรียน (School Purposes) 2) การมอบอำนาจ (Empowerment) 3) การตัดสินใจ (Decision Making) 4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน (Sense of Community) 5) ความไว้วางใจ (Trust) 6) ความมีคุณภาพ (Quality) 7) การยอมรับ (Recognition) 8) ความเอื้ออาทร (Caring) 9) ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) และ 10) ความหลากหลาย (Diversity)

1. เป้าประสงค์ของ โรงเรียน (School Purposes) เป็นเป้าหมายสูงสุด (Ultimate Goal) ที่ต้องการไปถึงซึ่งจะต้องสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของโรงเรียนในภาพรวมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียน วิโรจน์ สารรัตนะ (2532, หน้า 122-123) ให้ทัศนะว่าเป้าประสงค์ของโรงเรียนต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 ต้องมีความสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กรและสอดคล้องกับเป้าประสงค์ในระดับที่สูงกว่า นั่นก็หมายความว่า ในการกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนนั้นจะต้องคำนึงถึงเป้าประสงค์ของกระทรวงศึกษาธิการหรือเป้าประสงค์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่สอง) พ.ศ. 2545 ที่เน้นให้โรงเรียนพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข เป็นต้น

1.2 ต้องได้รับการยอมรับและเห็นด้วยจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง นั่นก็หมายความว่า บุคลากรทุกฝ่ายต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าประสงค์ นอกจากจะทำให้เกิดความเข้าใจแล้วยังก่อให้เกิดการยอมรับและสื่อสารกันได้อย่างถูกต้อง

1.3 ต้องมีความเป็นไปได้ นั่นก็หมายความว่า การกำหนดเป้าประสงค์ของโรงเรียนนั้นต้องกำหนดบนพื้นฐานของความเป็นจริงและตามศักยภาพของโรงเรียน เช่น โรงเรียนกำหนดเป้าประสงค์ให้นักเรียนทุกคนในโรงเรียนมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ แต่โรงเรียนไม่สามารถจัดหาคอมพิวเตอร์ให้นักเรียนได้ฝึกฝนเลย การกำหนดเป้าประสงค์ในลักษณะเช่นนี้ไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและเป็นไปไม่ได้ยาก

1.4 ต้องมีลักษณะท้าทาย นั่นก็หมายความว่า เป้าประสงค์ที่กำหนดขึ้นนั้นต้องไม่ยากหรือง่ายเกินไปที่จะบรรลุถึง เพราะถ้ายากเกินไปบุคลากรก็จะเกิดความท้อถอยไม่มีกำลังใจที่จะบรรลุถึงเพราะประเมินดูแล้วไม่มีทางเป็นไปได้หรือเป็นไปได้ยาก แต่ถ้าง่ายเกินไปก็เหมือนไม่ได้มีอะไรใหม่จึงไม่ก่อให้เกิดความพยายามที่จะบรรลุถึง

1.5 ต้องชัดเจนและเข้าใจง่าย นั่นก็หมายความว่า เป้าประสงค์ที่กำหนดขึ้นต้องเป็นที่เข้าใจตรงกันของบุคลากร อ่านแล้วเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันซึ่งจะทำให้เกิดการผนึกพลังทั้งองค์กรมุ่งไปในทิศทางเดียวกันจนบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรในการบริหารจัดการองค์กร ในปัจจุบันก่อนที่จะกำหนดเป้าประสงค์ ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายจะต้องมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์ไปกำหนด